
حنفى عوض
أستاذ علم الإجتماع
جامعة
ميادين علم
Bibliotheca Alexandrina
00118495

دكتور
السيد حنفي عوض
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب- جامعة الزقازيق

سلسلة دراسات عمالية

مجتمع التصنيع

الفصل الأول

مفاهيم وقضايا

الفصل الأول

مفاهيم وقضـايا

● مقـــــدمة :

عادة ما يبـدأ البحث فى اى علم من العلوم بقضـية التعريف ، وهناك ميل اساسى فى العلوم كلها يتجه الى ايضاح مفاهيمها ومصطلحاتها وتعريفها ، وتحـديد معانيها بهدف التوصل الى مفاهيم عامة تسمح دقتها العلمية الى ادراجها فى قاموس تلك العلوم ، ولا يقتصر تحليل وتحـديد المفاهيم العلمية فى عرض القضايا التى تتضمنها فحسب ، وانما يكون من الضرورى تتبع هذه المفاهيم كل منها على حدة ، خاصة اذا ما تشابكت فى محور اهتمام واحـد ، ويمثل مفهوم علم اجتماع العمل الصـناعى نموذجا لهذا الاهتمام .

فعلماء اجتماع العمل ينظرون الى مفهوم « العمل » كوسـيلة واداة لحياة الانسان والمجتمع ، يتحتم ادارته كوسـيلة ، وتنظيمه كطريقة ، واكتماله كادلة ، ليكون الابداع غايته ، وهو اسمى ما ينشده الانسان .

ولعل من ابرز سمات العمل انه قوام الحياة الاجتماعية ، يحقق فيها للانسان حاجاته الاقتصادية والنفسية والاجتماعية . وهى ثلاث وظائف اساسية : الوجود ، والابداع ، والتواصل(١) .

وبالرغم من تعدد تعاريف العمل ودلالته فيمكن القول بانه علاقة اجتماعية تعاقدية متبادلة ، وكل عامل يمثل عضـوية فى المنظمة يؤدى عملا مقابل حصوله على منافع معينة فى شـكل اجر وملحقاته . فكلا من

---

(١) ستافروس فوتيراس : ايديولوجيـة وقيم الاتجاه الكلاسيكى والرومانسى للعمل . المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية ، اليونسكو . العدد ١٤٤ ، يوليو/سبتمبر (١٩٨١) ص ١٦ ، ١٧

الفرد والتنظيم ينتفع لأن العلاقة الاجتماعية بينهما تنتج قيمة(٢) ، وينظر علماء الاقتصاد الى عنصر العمل كاهم عنصر من عناصر الانتاج ان لم يكن من اهم عناصره ، فهو المجهود الذى يبذل من اجل انتاج الأموال وهو ما يتفق مع مقولة آدم سميث من ان العمل هو اساس العملية الاقتصادية(٣) /

والواقع ان بين ايدينا تعريف يحدد مقاصد المعنى فى سياقه الاجتماعى ، وهو ما يذهب اليه كل من « بوخ Paugh » و « هيكسون Hickson » و « هينجز Hinings » فى تحديدهم للعمل بقولهم: انما يحدد معنى العمل الذى يؤديه العامل ليس هو قدرته الجسمانية ، بل طاقته الاجتماعية التى تؤثر على سلوك الفرد . وتعتبر المكافآت غير الاقتصادية - مع تثبيت العامل الاقتصادى - من الأهمية للحافز الانسانى للعمل ، وارضاء الذين يتفاعلون مع وضعهم فى العمل كجماعات وليسوا كافراد . ومن ناحية اخرى يتحدد نجاح مشرفى العمل فى قدرتهم على التركيز على العامل ، وليس على الوظيفة او المهنة ، بمعنى أن وظيفة المشرف هى التعامل مع البشر وليس مع العمل(٤) وهذا امر طبيعى طالما أن الذى يملك القدرة على انتاج العمل هو العامل نفسه ، وهكذا يستطيع المشرف تحقيق انتاجية عالية فى ضوء اهتمامه بالعاملين اكثر من اهتمامه بالعمل .

ويحدد علماء القانون مفهوم العمل بانه : كل جهد يبذله الانسان بمقتضى اتفاق مع الغير فى مجال النشاط المهنى المشروع ، فى مقابل معين ولصلحة هذا الغير وتحت امره او اشرافه ، او من ينوب عنه سواء اكان ذلك القطاع صناعى ، او زراعى ، او تجارى ، وسواء أكان هذا المقابل - اى الأجر - نقدا ، ام عينيا ، ام فى شكل منفعة عامة(٥) .

---

(٢) Davis, Keith, Human Behavior At work : Human Relation, and organization., Mc Graw - Hill, 1972 . p. 210.

(٣) احمد جامع وآخرون : اصول الاقتصاد ، دار النهضة العربية . القاهرة (١٩٨٧) ص ٥٠

(٤) Paugh, D., S., Hickson, D. J. , & Hinings, An Emperical Taxonomy of work srganizations, Administrative Science, 14, No, 1 (March 1969) p. 115 .

(٥) صادق مهدى السعيد : اقتصاد العمل . جامعة بغداد (١٩٦٧) ص ١٢ .

اما عن مجال علم اجتماع العمل الصناعى ، فنعنى به ذلك العلم الذى يقوم بتطبيق النظريات والمناهج السوسيولوجية على قسم معين من المجتمع ، ذلك الذى يهتم بالوظيفة الاقتصادية لانتاج السلع والخدمات التى يتطلبها المجتمع ، ونجد هـذا المعنى يشير الى مجتمع الصـناعة .

ويستخدم مفهوم الصناعة بمعنيين :

اولهما : الصناعة بمعنى المصنع ، وقد اخذ بعض الباحثين بهذا المفهوم فاتجهوا الى دراسة المصانع دون غيرها من المؤسسات الانتاجية القائمة فى المجتمع ، ومن هنا ظهرت كلمة اجتماعيات المصنع ، او علم اجتماع المصنع (Plant Sociology) كمرادف لكلمة علم الاجتماع الصناعى (Industlrial Sociology) . وقد غلب هـذا الاتجاه على الدراسة فى علم الاجتماع الصناعى فى المراحل الأولى لظهور العلم .

وثانيهما : الصناعة بمعنى تشغيل رؤوس المـال والعمل على نطـاق واسع ويأخذ قاموس « ويبستر Webester » بهذا المعنى ، فيطلق كلمة الصناعة على كل مجالات الفن والمهن والأعمال التى تعتمد على راس المـال والعمل بكثرة والتى تعتبر من القطاعات التجارية المتميزة ، كما تاخـذ النشرات والجداول الاحصائية فى الولايات المتحدة بهذا المفهوم ، فتطلق على كل المجالات التى تعتمد على التشغيل الكامل للافراد ، كلمة صناعات بما فى ذلك الأعمال الحكومية والأهلية والعمل فى المنازل(٦) .

والواقع أن استعمال صفة الصناعة على المصنع ، يجعلها ضيقة الحدود ويجعل علم اجتماع العمل الصناعى قاصرا على المصانع دون غيرها من المؤسسات والمنظمـات القائمة فى المجتمـع والتى تعتمد على انتـاج العمل الصـناعى .

اما الاستعمال الثانى للكلمة ، فيتصف بالمرونة الشديدة وعدم التحديد الدقيق حيث يدخل جميع الأعمال بما فيها خدمة المنازل ضمن مفهوم

---

(٦) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعى ، مكتبة غريب . القاهرة (١٩٧٨) ص ٥٦

للصناعة . كما ان المفهوم بهذه الصورة يعبر عن اشياء كثيرة لا تقوم بينها علاقة ، ولا تجمعها رابطة ، ولتلافى جوانب القصور فى كل من الاستعمالين السابقين يقترح « لتزيونى » تحليل مفهوم الصناعة تحليلا وظيفيا . بمعنى ان تتم التفرقة بين مختلف المنظمات والمؤسسات القائمة فى المجتمع على اساس الوظيفة التى تؤديها ، وبحيث تطلق كلمة صناعة على المنظمات الاقتصادية وحدها . وهـذا الاصطلاح اصبح يستخدم بطريقة صريحة او ضمنية فى البحوث السوسيولوجية المختلفة(٧) .

ويصادف كل من يتابع تاريخ البحث السوسيولوجى فى مواقف العمل بالصناعة مجموعة متنوعة من المفاهيم والمصطلحات التى لطلقها البعض على هـذا الميدان الحديث منها : علم الاجتماع الصناعى ، ودنيا العمل ، وعلم العلاقات الانسانية ، وعلم الاجتماع المهنى ، والعمل والمجتمع ، وعلم اجتماع العمل(٨) ، وعلم العلاقات الصناعية Micha P. Jackson , 1982) (٩) وعلم اجتماع العلاقات الصناعية (Allen, V., 1971) (١٠) ويصادف كل من يتابع تاريخ البحث فى هـذا الميدان مجموعة متباينة من المسميات التى لطلقها البعض على جهودهم فى دراسة ظواهر العمل وعملية التصنيع والمجتمع الصناعى من مختلف جوانبه ، فان علماء الاجتماع الفرنسيين قد فضلوا استخدام مصطلح علم اجتماع العمل ، للاشارة الى الجهود المماثلة . بل اننا نجد بعض علماء الاجتماع الأمريكان يطلقون على هـذا الميدان مصطلح علم اجتماع تنظيم العمل ، او علم الاجتماع الاقتصادى ، كما يقدم « ارنسبرج Arnesberg » و « توتل Tootell »

---

(٧) نفس المرجع السابق . ص ٥٩

(٨) Wa'ter, S. Neff, work and Human Behavior Aldin, Co., Chicago, 1977. p. 39.

(٩) Jackson, P. Micheal. Industrial Relations, Croom. Hill, Ltd. 2 ed. London. 1982.

(١٠) Allen, V. L., The Sociology of Iindustrial Relations Longman group . Ltd. London , 1971.

مصطلح علم اجتماع المصنع ليدللا على احدث ما لنتهى اليه للبحث فى علم الاجتماع الصناعى(١١) ٠

هذا ، ولم يكن الاختلاف بين للعلماء قائما عند حد التسمية ، وانما انطوت جهودهم على تبنى مضامين متشابهة فى مواقف العمل او بسببه ، واصبحت محور اهتماماتهم البحثية ، مما ادى الى تداخل المجالات وتشابك المعانى ، بالرغم من تعدد مسميات هذا العلم ٠

يبقى لنا ان نفصل فى قضية المحتوى ، والتبنى ٠

* * *

● علم الاجتماع المهنى :

ليس ادل على اهتمام علماء الاجتماع بالعمل كظاهرة اجتماعية من افرادهم فرع خاص من فروع هذا العلم وهو علم الاجتماع المهنى الذى يهتم بانواع العمل وتقسيمه ، يبدو فى اهتمامه بدراسة البناء المهنى (Occupationial Structure) وهو الذى يتعلق باهمية المهنة للفرد والمجتمع * مع تصنيف تلك المهن وفقا لمعايير العمل ، كما يهتم ايضا بدراسة الدوافع التى تربط العاملين بعضهم ببعض سواء داخل مجتمع العمل او خارج هذا المجتمع ، ويعمل ذلك العلم على زيادة معدلات الأداء ويركز على دور البناء المهنى فى ربط قطاعات المجتمع بعضها بالبعض مثل البناء الأسرى ، والبناء الاقتصادى ، والنسق التربوى ، والنسق السياسى ، او نسق التدرج الاجتماعى ٠

وعلم الاجتماع المهنى (Sociology of Occupation) هو علم وصفى تقريرى يهدف الى دراسة البناء المهنى دراسة علمية تحليلية مقارنة ، ويوضح العلاقة بين هذا البناء ومختلف الأبنية ، او النظم الاجتماعية الأخرى فى المجتمع(١٢) والمهنة كما نعلم هى مهارة (Skill)

---

(١١) على عبد الرازق جلبى : دراسات فى علم اجتماع الصناعة ٠ دار المعرفة الجامعية ٠ (١٩٨٠) ص ١

(١٢) زيدان عبد الباقى : علم الاجتماع المهنى ٠ مطبعة السعادة ٠ القاهرة (١٩٧٨) ص ٣ ـ ٦

تكتسب عن طريق دراسة طويلة ومتخصصة ومنظمة وتجارب تدريبية او خبرات تطبيقية وتخضع لتنظيم(١٣).

والواقع ان ميدان الصناعة اصبح يحفل بعدد من المهن المتخصصة فى هذا المجال منها : علم النفس الصناعى ، والطب الصناعى ، والكفاية الانتاجية ، وحسابات التكاليف الصناعية ، وهندسة الانتاج ، وقانون العلاقات الصناعية . والتربية العمالية ... بالاضافة الى التخصصات الفنية المرتبطة بهذا المجال .

ويعتقد «ناوسو Nosow » و «فورم» ان علم الاجتماع المهنى يمثل ميدانا فرعيا مستقلا داخل نطاق علم الاجتماع الصناعى ، ويستند تحديدها لخمسة موضوعات اساسية لعلم الاجتماع المهنى ، والبطالة ، وقت الفراغ ، التقاعد ، تحليل البناء المهنى ، ثم دراسة مهنة بالذات لتصوير احدى المشكلات الاجتماعية(١٤) .

***

● الانثروبولوجيا :-

يلاحظ ان علماء الانثروبولوجيا البنائيين اهتموا بتحليل مفهوم العمل فى علاقته بالظروف الايكولوجية ، وبالأنساق الاجتماعية .. وعلى ذلك ظهرت اتجاهات كثيرة لتحديد مفهوم العمل ، ومن هذه الاتجاهات تلك التى تهتم بالتعرف على الحوافز والدوافع الاقتصادية الكامنة وراء العمل ، فيرى « ريموند فيرث Rymond Firth. » ان العمل الذى يستخدم فى الكتابات الاجتماعية بمعنيين رئيسيين ، الأول : استخدام واسع حيث يقصد به النشاط الهادف الذى يتطلب بذل الطاقة والتضحية ببعض الراحة واللذة . والمعنى الثانى : اكثر ضيقا وتحديدا ويقصد به النشاط الذى يبذل للحصول على الدخل ، اى ان هناك عناصر سيكولوجية تتمثل فى الحوافز التى تدفع الفرد الى العمل وتشجيعه عليه . وعلى الرغم من كل ما يتضمن

---

(١٣) نفس المرجع السابق : ص ٣٧

(١٤) باركر وآخرون : علم الاجتماع الصناعى . ترجمة محمد على وآخرون . منشأة المعارف ، الاسكندرية (١٩٧٢) ص ٦

العمل من عناصر الألم ، فهناك نوع من الالتزام الاجتماعى (Social Obligation) يجعل الناس يندفعون نحو العمل ، فالناس يعملون ليس لمجرد اشباع الرغبات الشخصية ، أو استجابة للحوافز فحسب ، وانما نزولا عن بعض الالتزامات الاجتماعية التى تضطرهم الى ان يعملوا للآخرين كما يعملوا لانفسهم ، ويؤكد «فيرث» وجود عدد كبير من الحوافز غير المادية التى تتصل اتصالا وثيقا بالقيم الاجتماعية السائدة فى المجتمع (١٥) .

* * *

● علم النفس الصناعى :

يهتم علم النفس الصناعى بدراسة العلاقات الانسانية للعمل فى ضوء الاتجاهات السيكولوجية وانماط القيادة ، بجانب ذلك كان التركيز على جانب التوافق المهنى . وادى ذلك الى ظهور حركة القياس النفسى (Psychometric) والتى تهدف الى قياس قدرات الفرد . والمجتمع بينها وبين متطلبات العمل ، ومفهوم العمل فى علم النفس يشير الى علاقته الوثيقة بالدوافع (Motives) ، والاتجاهات والأدوار المرتبطة بالمكانة الاجتماعية للمهنة . وبالنسبة لعلاقة العمل بالدوافع نجد انه يؤدى الى اشباع الحاجات الجسمانية والنفسية والاجتماعية المختلفة للفرد . وقد نظم « مازلو Moslow » لدوافع المختلفة للفرد بشكل هرمى تتألف قاعدته من الدوافع الفسيولوجية ، وترتقى الى ان تصل الى دافع تحقيق الذات الذى يكون فى قمة الهرم .

لقد اثبت علم النفس الصناعى الحديث ، ان احدى الحاجات الكبرى هو العثور على طرق لاثارة دوافع العمل لدى العاملين فى الصناعة واشباع حاجاتهم فى عضوية جماعات العمل(١٦) على انه توجد دراسة هامة ترتبط بمفهومى الدافع والاشباع فى العمل . قام بها

---

(١٥) ليفون مليكان : ـ جهينة العيسوى ـ دراسات فى العمل . مجلة العلوم الاجتماعية . جامعة الكويت ، العدد الثامن ، السنة العاشرة . يونيو (١٩٨٢) ص ١٧٣

(١٦) Pffiner, John, & Sherwood. Frank., Administrative Organization, Printic. Hall, Inc, N. J. 1960. p. 130.

« هوزبرج Herzberg وزملاؤه على عينة من العاملين اشتملت على ستة عناصر خاصة بالدافعية هي : التحصيل ، والتقدير ، والترقى ، العمل ، المسئولية ، التقدم .. واسفرت النتيجة على ان العمال المشبعين يتجهون اتجاها ايجابيا نحو عملهم ونحو ادارة الشركة وعلاقتهم بزملائهم ومشرفيهم بعكس الجماعات غير المشبعة فهم متزمرون رافضون غير راضين عن عملهم وعن احوال الشركة ، كما يبدو من علاقاتهم السلبية بين المشرفين وزملائهم(١٧) .

* * *

● علم اجتماع العمل :

يحاول علماء اجتماع العمل الصناعى ان يضيفوا اهمية على دراسة الاشباع الذى يحققه العمل من خلال مئات الدراسات التى اجريت على هذا الموضوع . ويحاول « باركر » فى مقال له حول اشباع العمل (Work Satisfaction) ان يحدد ملامح نتائج هذه البحوث . وقد وصل الى ان الاشباع يتحقق حينما يكون العمل متضمنا لانجاز مشروع برمته ، وهذا يعكس تعاون وتوحد العاملين فى الهدف . الشىء الآخر هو تنوع الأعمال تكون اكثر اشباعا لعمال المصانع وموظفى المكاتب . والنقطة الجوهرية التى ترتبط باشباع العمل هو التفاعل الاجتماعى بين العاملين خاصة الاناث . كما يبدو من هذه النتائج ان درجة الاشباع تختلف باختلاف مستويات المهارة بين العمال المهرة والنصف مهرة .

ويعتبر التفاعل الاجتماعى من بين العوامل التى تؤثر فى اشباع العمل ، فالاستقلال فى وضع العمل ـ اى الحرية ـ فى اتخاذ القرارات وتحمل المسئوليات يرتبط ارتباطا ايجابيا بالاشباع .

ويرتبط الاشباع ببعض الخصائص الشخصية ، فالنساء بوجه عام اكثر اشباعا او اقتناعا بعملهن من الرجال ، حتى ولو كانت اعمالهن ادنى من حيث وضع السلطة ، والمكانة ، والدخل .

---

(١٧) Herzberg, F., others. The motiveation to work., John Witey, sons, Inc. N. Y. 1966. p. 233.

والاشباع بوجه علم يزيد بزيادة العمر ، وبالرغم من أن هناك لتجاها لدى الشباب ان يجدوا الاشباع فى المظاهر الجوهرية للعمل ، ولدى كبار السن اتجاه الى ان يجدوه فى بيئة العمل . ويرتبط اشباع للعمل بالوضع الطبقى ، والمكانة الاجتماعية ، ومركز الوظيفة ، والمستوى التعليمى(١٨) .

وعلى العموم ، فان للعمل مضامين هامة فى تصـور الأفراد لقيمتهم كأشخاص . وان كان ينبغى لنا ان نتوخى الحذر من الوزن الذى نعطيه لهذا العامل ، كما هو فى الاحتياجات المـادية ، ويعتبر تغير الذات متغيرا معقدا وغامضا ، وليس من السهل قياسه .

وعموما فالعمل مجال واحد فقط من المجالات الهامة المتعددة للتفاعل البشرى ، ويختلف النـاس اختلافا واسـعا فى التزاماتهم ، بل غالب ما يكون هو الوسـيلة الوحيدة المتاحة بالنسبة لبعض الناس(١٩) .

* * *

● علم اجتماع العمل الصـناعى :

المضمون والميادين : الواضح من معانى المفاهيم السابقة ان العمل هو الجهد الارادى للانسان الذى يبذله من طاقته الذهنية او العضلية او كلاهما معا فى عملية الانتاج نظير مقابل ، كما انه جزء جوهرى فى حياة الانسان طالمـا يربطه بالمجتمع ويعطيه المكانة .

والواقع ان لختيار ظواهر معينة فى موقف العمل يتعين ان ينبنى على تقدير حقيقى لميدان الدراسة والبحث .

وطالمـا ان الهدف اختيار ميدان الصناعة ، فيصبح الميدان بمثابة الموقع الاستراتيجى (رصد وتحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية فيه) .

ومن المحقق ان الدراسة والبحوث فى هـذا الميدان تشـمل طائفة متنوعة من ضروب السلوك الاجتماعى الذى يتحقق بينه نوع من الارتباط الذى يصدر عن أسباب عامة ، ويتجه نحو أهداف متشابهة ، ومع التسليم

---

(١٨) بلركر وآخرون : المرجع السابق . ص ٢٢٨ ، ٢٢٩

(١٩) Walter, S. Neff., op. cit. p. 171.

بهذا الجانب ، الا اننا نجد انفسنا امام اتجاهات متنوعة لدراسة هـذه الظواهر فى اطر متنوعة لفروع علم الاجتماع .

وعلى سـبيل المثال . نجد « كابلو Caplow » يذهب الى ان هنـاك مجموعة من العوامل المحددة لموقف العمل فى الصناعة ساهمت فى ظهور علم اجتماع العمل ، وهـذا العلم يتناول فى دراسته عـدد من المشاكل الهامة كالأدوار ، والاغتراب ، والأوضـاع الاجتماعية التى تميز المهن والحرف المختلفة ، واثر الجماعات فى سلوك العمل . وبناء منظماته ودينامياتها . وعلاقة الصـناعة بالبيئة ككل ، ونظم القيم ، والبناءات المختلفة للمجتمع الصـناعى(٢٠) . ويحدد « الن ــ Allen » نطاق هذا العلم بموضوعات بحوثه فى : العمل ، الأجور ، الحوافز ، الانتاج ، انواع الصراع ، السلوك النظامى ، النقابات .

وهـذه الموضوعات تكشف عن ضروب السلوك الاجتماعى فى المواقع الطبيعية للعمل وتاثيرها وتاثرها بالمجتمع الخارجى(٢١). ويشير «سملسر Smelsers» فى كتابه « علم الاجتماع الاقتصادى » ، الى أن علم الاجتماع الاقتصادى اصبح مجاله يتسع لفروع علم الاجتماع منها : علم اجتماع العمـل ، وعلم الاجتمـاع المهنى ، وعلم اجتمـاع التنظيم ، وسوسيولوجيا المصنع ، وسوسيولوجيا الاستهلاك .

اما عن تعريفه لعلم الاجتماع الاقتصادى فيحدده بانه الدراسة المنظمة لمجموعة النشاطات المعقدة المتصلة بالانتاج والتوزيع ، والتبادل واستهلاك السلع النادرة ، والخدمات ، وذلك فى ضوء نماذج من التفسير والمتغيرات السوسيولوجيـة .

ويكشف هـذا التعريف عن محورين اساسين يدور حولهما علم الاجتماع الاقتصـادى ، المحـور الأول : انه يمثـل دراسـة متخصصة للانشـطة الاقتصـادية بالذات كالأنشـطة فى وحـدات اجتماعية ، او تنظيمات ،

---

(٢٠) Walter, S. Neff. op. cit., pp. 39 - 40.

(٢١) Allen, V.L., The sociology of Indrial Relation. op. cit. p. 19.

او بناءات للادوار . كما يهتم ايضا بالقيم التى تمنحها الشرعية ، والمعايير والجزاءات التى تنظمها ، والتفاعل القائم بين كل هذه المتغيرات السوسيولوجية .

والمحور الثانى : الذى يدور حوله عالم الاجتماع الاقتصادى هو التساند المتبادل بين المتغيرات السوسيولوجية حين تتجسد فى السياق الاقتصادى وتكون بعيدة عنه كالأدوار الأسرية والادوار المهنية فى المجتمع المحلى وعلاقتها بالبناء السياسى لهذا المجتمع ، بالاضافة الى دراسة المنشآت الصناعية بما فيها انساق المكانة ، وعلاقة القوة ، والسلطة ، والجماعات ، والزمر الصغيرة ، والعلاقات المتبادلة بين هذه الظواهر ، والدراسات المركزة لتلك الوحدات الاقتصادية ، التى يهتم بها فرع معين من علم الاجتماع الاقتصادى ، وهو ما يطلق عليه علم الاجتماع الصناعى(٢٢) .

اذن ما هو علم الاجتماع الصناعى ؟

يعرف « جولد » و « وليام كولب » علم الاجتماع الصناعى ، بانه فرع متخصص من علم الاجتماع العام ، يهتم باشكال السلوك الاجتماعى فى المجتمع الصناعى ، والبناء التنظيمى لهذا المجتمع .

كما يهتم فى نفس الوقت بالعلاقات المتبادلة بين التنظيم الصناعى والمجتمع الشامل ضمن نطاقه ، وما يترتب على ذلك من مواقف فى مجال العمل ، كما يتضمن من بين اهتماماته علم اجتماع العمل(٢٣) .

ويذهب « سميث Smith » فى تعريفه لهذا العلم بانه ميدان لدراسة العلاقات بتلك السائدة فى المجتمع المحلى الشامل ، وكان « ليبتون Lupton » اكثر تحديدا حينما ذهب الى انه ـ اى علم الاجتماع الصناعى ـ هو دراسة النسق الاجتماعى للمصنع ، والتاثيرات الخارجية فى هذا النسق ،

---

(٢٢) انظر المقال المترجم لمحمد على : فى ميادين علم الاجتماع . محمد الجوهرى وآخرون . دار المعارف . القاهرة (١٩٧٦) .

(٢٣) Gould, J. & William Kolob.. A Dictionary of Social Sciences, London, 1964 . p. 327.

اما « لتزيونى Etzioni » فانه يرى من الأفضل تصور علم الاجتماع الصناعى كفرع من علم اجتماع التنظيم . ويحدد « باركر » وزملاؤه مجالات الدراسة فى مجالات علم الاجتماع الصناعى بخمسة موضوعات اخرى هى :

١ ــ تحليل البيروقراطية للصناعية ، من وجهة نظر الأدوار التنظيمية ولتجاهات وسلوك لصحاب المهن الفنية العليا ، والعمال الصناعيين .

٢ ــ دراسة مواقع العمل على انها وحدات عضوية مركبة ، او انساق اجتماعية فنية ، يحقق من خلالها الأفراد بعض التوازن بين متطلبات موقف العمل ، واهدافهم الخاصة .

٣ ــ دراسة جماعات العمل ، وبخاصة غير الرسمية ، وأنساق العلاقات السائدة فيها ، والاهداف والمعتقدات ، وخصوصا حينما تتم مقارنتها بتلك السائدة فى الادارة .

٤ ــ تحليل مركب العلاقات الصناعية ، وبخاصـــة وصف التطور التاريخى لتنظيمات العمل ، واجراءات المساومات ، وانواع النقابات .

٥ ــ تحليل نتائج التصنيع بالنسبة للفرد ، ويتضمن ذلك التفاعل بين مجالات الحياة فى العمل ، وخارج نطاقه(٢٤) .

ويحصر « كولبينسكا Kulpinska » و « توبرا Topera » مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعى فيما يلى :

١ ــ البناء للطبقى للعاملين فى للمصـــنع والصراع بين الطبقات والتغيرات فى هــذا البناء .

٢ ــ الهجرة الجماعية للسكان الريفيين الى المدن .

٣ ــ التغير فى الاتجاهات نحو العمل والمشروع الصناعى .

٤ ــ ظاهرة التفكك الاجتماعى المترتبة على التصنيع السريع .

٥ ــ المشاركة فى الحياة الاجتماعية والثقافية داخل المصنع .

---

(٢٤) باركر وآخرون : المرجع السابق ، ص ٦ ، ٧ ، ٨

٦ ـ خواص النسق الاجتماعى للمشروع الصناعى الذى تملكه الدولة والمشاكل الاجتماعية المترتبة على عمليات التأميم .

٧ ـ عمليات اتخاذ القرار(٢٥) .

واخيرا يقدم « ارنسبرج Arnesbarg » و « تووتل Tootell » مفهوم ومجال علم الاجتماع الصناعى بانه مصطلح يعنى المصنع او سوسولوجيا المصنع (Plant Sociology) ، لبدللا به على احدث ما انتهى اليه البحث فى علم الاجتماع الصناعى ذلك الذى يهتم بدراسة النسق الاجتماعى لجماعات العمل اى العلاقات الشخصية المتبادلة ، كما يتناول العلاقات بين العمال والادارة والنقابات . ويحلل كذلك العلاقة بين مجموعة متغيرات اجتماعية نفسية مثل المشاركة والروح المعنوية ويحاول ان يربطهما بانتاجية العمال ، واخيرا يدرس القيم الطبقية ودوافع العمل واتجاهات العمال وسلوكهم داخل المصنع .

الواضح من مضامين ومجالات علم الاجتماع الصناعى جعلته يتشابك مع اهتمامات متنوعة من فروع علم الاجتماع وهذا ما جعل « دينكن ميشيل Duncan, Mitchell » يصف علم الاجتماع بانه علم لم يكتمل النضج والاكتمال ، وان العلماء المتخصصون فى مجاله لم يحددوا بعد مواضيعه ومنهجه الأكاديمى . او حتى تعريفه تعريفا مضبوطا شاملا ، فمعظم البحوث التي اجريت قام بها اخصائيو العلوم اخرى ، رغبة منهم فى الحصول على الشهرة الأكاديمية ، والتعرف على مشاكل هذا العلم الجديد(٢٦) .

والواقع ان مبلغ الاهتمام الذى اعطى لكل من هذه المجالات من ناحية التصنيف والمضمون غير متعادل كما هو واضح ـ ويرجع ذلك الى ان معظم الدراسات والبحوث كانت موجهة نحو المشكلات دون ان توجد ثمة محاولة منظمة لربط طبيعة هذه المشكلات بمنظور عام . ومن المؤكد ان لكل علم

---

(٢٥) على عبد الرازق جلبى ، المرجع السابق ، ص ١ ، ٢

(٢٦) Duncan, G, Mitchell., A New Dictionary of Sociology, Routledge & Kegan Paul, London . 1979. p. 102.

من العلوم السابقة محاور او محور اهتمامه الخاص به ، وله توجهه النظرى ، كل يحاول ان يثرى المعرفة العلمية او يبلور مناهجه وادواته للوصول الى نتائج تفيد التطبيق .

وبالرغم من اختلاف وجهات النظر حول المسميات والمضمون الا ان هناك شبه اتفاق ضمنى حول قضايا عامة تدور حول العمل وعلاقته بالنشاط الانسانى فى الصناعة . وهذا ما يبدو لى ويشجعنى الى القول ان ابسط تعريف لدراسة وبحوث هذا الميدان هو علم اجتماع العمل الصناعى .

* * *

الفصل الثاني

التصنيع والتحديث

الفصل الثاني

التصنيع والتحديث

لا زال عالمنا المعاصر يخطو بطفرات متلاحقة نحو أساليب التكنولوجيا المعاصرة من لجل لختزال الزمان ، والمكان ، وصناعة المعرفة .

لقد شهدت هذه الأساليب مراحل متعاقبة من التطور و التقدم ، ارتبطت بفكر الإنسان ، وابداعه ، وإنجازه ، والواقع لن هذا التقدم لم ينطلق من فراغ ، وإنما صاغته برامج تعليمية ، وتدريبية ، وبحثية ، واقتصادية ، وأيديولوجيات سياسية ، وقواعد تنظيمية ، بقدر فاعلية هذه العوامل ، أصبح يقاس التقدم ، والنمو والتخلف بين الدول (١).

صحيح القول أن مصطلح التصنيع قد اكتسب اهميته فى تصويره للإنتقال الواقعى من المجتمع التقليدى الى مجتمع التصنيع ، إلا أن اى مؤشر لخصائى لدرجة التصنيع فى بلد ما لايعدو فى أحسن صورة أن يكون مؤشراً بياناً تقريباً ، ولايعكس حقيقة دور المجتمع فيه والتصنيع كما يراه « كلارك كير » وزملاؤه بأنه المفهوم الذى يطلق على المجتمع الكامل التصنيع(٢) اى الذى يعتمد فى بناء سياسته الاقتصادية على الانتاج الصناعى ، ويحدد «ريمون لرون » ملامح المجتمع الصناعى بأنه المجتمع الذى يكون شكل إنتاجه الشائع الصناعات الكبيرة (٣) . اى عملية الصناعات الاستراتيچية التى تشكل أهم الموارد الاساسية للدولة .

---

(1) Unesco, World Illtercy at Mid, Century . N. XI. Paris. 1957 p. 43 .

(2) Kerr, Clark, orhers., Industrialism and Industiral man, Heineman. London. 1960. p. 33.

(٣) ريمون لرون : المجتمع الصناعى . ترجمة فكتور بلسين . منشورات عويدات – بيروت (١٩٨٠) ص ٧٥ .

إن عمليات التصنيع بأشكاله من مصانع ، ومناجم للخامات ، ومحطات للقوى ، ومفاعلات للطاقة ، ومؤسسات البحث العلمى والتعلمى . لابد لها من تنظيم للقوى البشرية ، تلك القوى التى تتفاعل فى منظمات من أجل أهداف ومصالح عامة ، وهذا التنظيم هو فى الواقع تعبير عن مجتمع معقد من القوى الفاعلة التى ترتبط بعمليات التصنيع . وأصبحت هذه العمليات أكثر عمومية للمجتمع وهو ما يوصف بعمليات التحديث ، وأحيانا بعملية التنمية ، والواقع أننا لا نستطيع أن نغض النظر عما يحيط مصطلح التنمية من شعبية فى الاستعمالات الكثيرة من مجالات المعرفة ، وأيضا عن مصطلح التحديث Modernization ، الذى أصبح يجد فكرة مشتركة تكمن خلف معنى التنمية ، وبالتالى أصبح لا يخفى على أى دارس لنظريات التنمية من المنظور الغربى رؤيته للتنمية على أنها عملية تحديث ، أو عملية ملازمة للتحديث ، على الرغم من أن هناك فروقا واضحة بين المفهومين ، وهنا يهمنا التأكيد إلى أن بعض أصحاب مفهوم التحديث يربطون بين التنمية والتصنيع والتحديث ، على أنها مفاهيم تعميمات مترابطة ، ومرجعهم فى ذلك أن عملية التحديث هى عبارة عن حالة معينة من التنمية ، وأن التصنيع هو أحد أوجه التحديث[1]، وفى تصورى أن تحديث المجتمع لا يحدث بمجرد السير فى اتجاه التصنيع واستيراد التكنولوجيا المتطورة فحسب ، بل يرتبط أيضا وبشكل أساسى بتغيير التوجيه القيمى لأفراد المجتمع ، مما يؤدى إلى إيجاد نسق من هذه القيم والاتجاهات الاجتماعية تواكب هذا التغير ، بمعنى إعادة تشكيل السلوك الاجتماعى بما يتمشى مع الحداثة وسلوكياتها ، تلك [illegible] بالتنظيم الرشيد واستقراره وديموقراطية القرار ، واحترام العقود ،

---

(١) سمير أيوب : تأثيرات الايديولوجيا فى علم الاجتماع ، معهد الانماء العربى ، بيروت ، (١٩٨٣) ص ٣٠٢ - ٣٠٣ .

وأمانة العمل ، والانجاز ، والابتكار فى تطوير الانتاج ، وعدم الركون إلى الخرافة ، والقدرة على استغلال الموارد البشرية ولطبيعية .

والواقع أن مصطلح التحديث جاء موضع اهتمام السياسيين الذين كانوا متحمسين لإظهار البلدان التى تشق طريقها نحو الاستقلال ، وتسعى إلى تحقيق سياستها فى مجال التنمية تحت رعاية الغرب ، وعكست المؤسسات الاكاديمية هذا الاهتمام ، وذلك بدراستها للظروف الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التحديث (١) كما طغت على بحوث بعض علماء الاجتماع النزعة إلى أن تصور عبور فجوة التخلف يتوقف على نجاح عملية التحديث ، وهى عملية ذات خصائص مميزة ، وان كانت تختلف فى اسلوبها باختلاف المجتمعات ، نتيجة تباين العوامل الاجتماعية والثقافية والتاريخية التى تحدد اساليب عملية التغيير الاجتماعى ، ويذهب «بوير Bauer» إلى أن عملية التغيير فى الانجاز الاقتصادى والتقدم فى مجال التحديث يعتمد كثيراً على القدرات والمواقف البشرية ، وعلى المؤسسات والترتيبات الاجتماعية والسياسية المعدة لها ، وعلى التجربة التاريخية ، وبدرجة أقل على الاتصال بالعالم الخارجى ، أى الاستيراد وآليات السوق ، والموارد الطبيعية .

ومن هنا يمكن القول أن التحديث عملية تحوّل إلى التنمية ، فالتنمية تعتمد على استبدال القيم التقليدية البدائية بقيم حديثة ، وعند تحليل الواقع الاجتماعى لعملية التحديث ، نجدها ترتبط بعملية التغير الاجتماعى ، خاصة فى انساقه الدينية والتعليمية والاقتصادية والسياسية .

وتؤكد الشواهد التاريخية فى مجال التنمية الصناعية ، أنها شهدت

---

(1) Webester., Andrew interoduction to the sociology of Development., Mac Millan Publisheres. Ltd. 1984 p. 65 Ibid., P. 166 .

تحولاً جذرياً منذ نهاية العصور الوسطى إلى الثورة الصناعية ، إلى الاكتشافات والاعتماد على المواد الخام والتقدم التكنولوچى [١] . أو التحول الكبير من الانتاج اليدوى إلى الانتاج الآلى ، الذى كشف عنه علم الميكانيكا التى تجلت فى الميكنة Mechanization وكان قوام حركة الميكنة البخار ، واستخراج الحديد وتصنيعه ، وبتقدم الآلة البخارية اتسعت المصانع عن طريق التكتل فى استثمار الأموال الضخمة ، وزحف العمال من قراهم الصغيرة إلى المدن الصناعية النامية ، حيث انخفضت ظروف معيشتهم سريعا حتى وصلت إلى مستوى لا يمكن تصوره الآن . وكانت النساء وصغار الأطفال يعملون جنباً مع الرجال لمدة ساعات طوال ويعيشون فى أماكن مكتظة مليئة بالقذارة والمرض ، وكانوا يفقدون من بيئة اجتماعية وعائلية مألوفة لهم ، ليجدوا أنفسهم مضطرين للعمل مع أخرين ، حول المناطق التى كان يسهل فيها الحصول على الفحم والحديد وغير ذلك من لوازم التكنولوچيا وهى أماكن لم تكن تتوافر فيما أبسط الحاجات الإنسانية .

وكانت مثل هذه المناطق الصناعية الجديدة تقوم أساسا فى الغالب على نوع واحد من الصناعة ، مما كان ينتج عنه أن أى خلل فى الصناعة المحلية يعرض الجميع للبطاله والمجاعات . وكان مستوى المساكن والشئون الصحية منخفضة بشكل مفزع ، كما كانت مرافق الريف لا تصلح للاستخدام الآدمى.

لقد تجرد العامل من الظروف الاجتماعية التى تحيط به ، ولم تعد حياته جزءا متكاملا من المجتمع - بل أصبح العمل عديم المعنى ، ونشاطا ملزما

(1) Ibid., Op. Cit., PP. 50-51 .

للحياة ، وسلعة للشراء ، وبالتالى أصبحت صحة العامل أو حياته غير ذى قيمة. طالما يمكن أن يستبدل بغيره .

كان نظام المصنع منذ حوالى ١٨٥٢ م وما بعده ، فى أوج تطوره فى كثير من البلدان الأوروبية ، ولقد ترتب على هذا التطور نتيجتين : الأولى ، أنه بمرور الوقت إزدادت الوحدات الصناعية اتساعا وأدى ذلك إلى مزيد من الارتقاء فى التنظيم . ولم يعد فى استطاعة صاحب المصنع أن يجمع أموالا كافية لتمويل أعماله الخاصة ، وبدأت الشركات المساهمة والجمعيات التعاونية فى الظهور لكى يستطيع المستثمرون أن يجمعوا مواردهم فى صناعة واحدة وبدأ المالك الفرد فى الاختفاء من كثير من المشروعات الصناعية . ونشأت طبقة المديرين لادارة شركات لا يمتلكونها أنفسهم ، أما النتيجة الثانية فكانت أن بدأ العمال فى جمع شملهم فى نقابات تساوم من أجل حقوقهم جميعاً ، وفى نفس الوقت وتشكل جماعات ضغط للتأثير على الإدارات لتحسين أحوالهم وظروف عملهم .

بدأ الانتاج فى هذه المرحلة من خامات المعادن ، كما أصبحت القوى المحركة للآلات والطاقة الذرية ، وما أن أوشك القرن التاسع عشر على الانتهاء حتى كان التصنيع الآلى قد أصبح أنفذ قوة فى تكوين معالم الحضارة الغربية، الا أن هناك تغيران لا يمكن اغفالهما . وهما : ارتقاء تكنيك الانتاج الكمى . والمشروعات الصناعية الكبيرة . فالانتاج الكمى لا يجب أن ينظر إليه كقاعدة ميكانيكية . فوحدة العمل ليست هى الانتاج ، ولكنهما عملية واحدة فى الانتاج أدت إلى إغتراب الانسان عن الانتاج ووسائله . وبدون المصنع ونظامه لا يستطيع العامل القيام بعمل أى شئ ، وما دام التنظيم قد أصبح مهما للقوى العاملة ، أصبح من الضرورى قبول مهارات جديدة ، وأصبح ما

الميكانيكية ، أى التخصص المهنى .

إلا أن بلوغ مكانة عالية من هذا التخصص يتوقف على مدى اتساع السوق ، طالما أن الكم النسبى من أى منتج فائض لايمكن بيعه فى مجتمع صغير أو محلى ، وأن كان الانتاج الكبير يقوم به عدد قليل نسبيا من الأفراد، ويلاحظ « سميث » بحق أن التحسينات فى وسائل النقل ساعدت على نمو التجارة والصناعة ، لأنها عملت على اتساع الاسواق وامتدادها [1] .

وبالرغم من عظم تأثير « ادم سيمث » فى الفكر الصناعى كان يعادله تأثيرا « روبرت مالتس » (١٧٦٦م - ١٨٣٤م) فقد كان ثمة عاملين لهما أثرهما فى تفكيره . أولها المذاهب الكثيرة التى تحدثت عن الثورة الصناعية . وثانيها وظيفته الدينية . وكان رد الفعل لهما أن حاول إيجاد تفسيراً معقولا للمشكلات الاجتماعية الظالمة التى يعانيها الجنس البشرى ، حتى يتسنى الكشف عن علاج صحيح ، وفى عام ١٧٨٩م نشر كتاب بعنوان « فى مبدأ السكان » دون أن يحمل إسم المؤلف . ثم أخرجه عام ١٨٠٣م بإسمه .

الملاحظ أن مذهب « مالتس » بسيط فى جوهره ، فالتكاثر ان لم يحده قيد يدعو إلى تزايد السكان وفقا لمتوالية هندسية ، فالزيادة فى مولد الغذاء تسير حسب متوالية عددية ، وفى هذا يقول « مالتس » : أن هناك غرضين . أولهما : ضرورة الغذاء لبقاء الإنسان . وثانيهما : أن الشهوة بين الجنسين ضرورية . وستظل تقريبا على حالتها الراهنة [2] .

---

(١) جورج سول : المذاهب الاقتصادية الكبرى ، ترجمة راشد البراوى مكتبة النهضة المعروف (١٩٥٣) ص ٦٣ - ٦٤ .

(٢) المرجع السابق ص ٧٤ .

يطلب من العمال هو المهارة الفنية والنظرية وقبول التكيف فى مجالات التنظيم [١]. لقد حاولت بعض دول العالم الثالث التحول نحو التحديث الصناعي من أجل تنمية اقتصادها وملاحقته لتحولات العصر ، وكان زعماء هذه الدول يتطلعون إلى معونات اقتصادية وفنية من الدول الصناعية لتنمية مجتمعاتهم ، فكانوا يواجهون الأسعار الباهظة للمعدات الصناعية بالاستدانة من بنوك لندن وباريس وبرلين ، وكانت النتيجة عجز هؤلاء الزعماء عن سداد الديون ، فاستولت الدول الدائنة على هذه الدول وحولتها إلى محميات . ويؤكد « كارلتون » أن الربع الأخير من القرن التاسع عشر كان فترة استعمار جامحة بعد أن سعت الدول الصناعية وراء فتوحات جديدة لتوسيع ممتلكاتها فى القارات الأخرى ، وما أن حلت سنة ١٩٠٠ م حتى كان تسع أعشار بلدان افريقيا تحت حماية النفوذ الاستعماري [٢] . وفى ظل هذا الاستعمار لم تقسم القارة سياسيا بين القوى الأوربية الكبرى فقط ، وإنما تم ايضاً تقسيمها بين الشركات العملاقة التي إستغلت الثروة الطبيعية فى افريقيا والأرض معاً ، وفقاً لامتيازات منحتها الإدارات الاستعمارية . ومثلت هذه الشركات جيوبا اقتصادية قوية الصلة بالانتاج المحلي . ومع ذلك فلم يكن من الممكن للشركات الأجنبية أن تعمل فى افريقيا بدون إخضاع الاقتصاد الزراعي المحيط بها ، باعتبار أن ذلك هو الأسلوب الوحيد للحصول على العمالة اللازمة ، ومع ذلك ظلت العمالة الافريقية فى قطاع التعدين موسمية وجزئية إلى حد كبير ، ونتيجة لهذه السمات انتعشت الولاءات العملية ،

(1) Brown J. A. C : The social Psychology of industry . Pinguin Books , 1956 pp 38 - 40 .

(2) Geoffrey Bruun : Ninteent Century 1815 - 1914, Galazy Book. N. 4 1968 Chap.5.

وثارت النزاعات العرقية فى المناطق المحيطة بالمناجم ، فجزئية العمالة ومواسمها أدتا إلى تدعيم البناء القبلى . وفى نفس الوقت أدى معدل الفقر المتلاحق للمناطق الزراعية إلى مزيد من التنافس على فرص العمل فى المناجم - فى ضوء نظرية الندرة - وفى مرحلة التحول إلى الاستقلال كان الصراع حول السيطرة السياسية ذات الجذور العرقية والقبلية واضحة فى دول المستعمرات الأوربية وكانت مصالح الشركات متعددة الجنسيات وراء هذا الصراع لضمان مصالحها . حتى بعد فترة الإستقلال* ولقد إرتبط نشاط الشركات الأوربية فى التعدين بأنشطة صناعية وخدمات خفيفه أدت إلى قدر من النمو الاقتصادى ، على أن هشاشة التكوين الصناعى الملحق بأنشطة التعدين لم تسمح بتكوين طبقة عاملة كبيرة لوحصول هذه الطبقة على موقع قيادى فى عملية الصهر والاندماج للتقابل فى ثقافة التصنيع ، نتيجة الصراع بين ثقافتين هما التقليدية والتحديث [1] .

فى ضوء سيناريو الثورة الصناعية أو التحول الى التحديث نجد أن نتائجها تشعبت فى مناشط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، والقيمية سواء فى مراكزها الطبيعية أو فى المحيط التابع لها .

لقد كانت القضايا والمشكلات فى البلدان التى حاولت الأخذ بأساليب التحديث الصناعى متشابهم الى حد كبير سواء فى حركة « السكان والهجرة» نحو مراكز التصنيع بين الإدارة والنقابة ، والتوترات التى تبدو فى مظاهرة الاحتجاج والإضرابات وأشكال البطالة .

---

* تبدو هذه الحقيقة فى الصراعات على سلطة الحكم فى الكونغوبرازافيل وتشير أصابع الاتهام الى إحدى شركات البترول الفرنسية أنها وراء الانقلابات العسكرية لصالح استثماراتها النفطية فى المنطقة . انظر الاهرام ، ١٩ اكتوبر ١٩٩٧ ، ص ٤ .

(1) Ibid. Ch. 50 .

الواقع أن نتائج المرحلة الأولى من التحول الصناعى وجد اتجاها فكرياً إصلاحيا موجها لأصحاب رءوس الأموال ومدافعا عن مصالح العمال ، وبجانب ذلك دعم هذا الاتجاه حركة دراسات تطبيقية تحاول تفسير وتحليل مشكلات العمل والعمال والمنظمات الصناعية ويمكن القول أن أصحاب الاتجاهين قدما إسهاما لمدخل ميدان جديد من ميادين علم الإجتماع وهو علم اجتماع العمل الصناعى .

الاتجاة الأول – أصحاب الفكر الاصلاحى :

ويعد من أبرز المفكرين الاصلاحيين المتعاطفين مع العمال وتنظيم العمل « سان سيمون » (١٧٦٠ م – ١٨٢٥ م) ، كان أهم أفكاره هو تحديد مفهوم العمل بالواجب الضرورى للانسان التى يمكن من خلاله تحديد مكانته . فالمهمة الأساسية – كما يذهب اليها – أن الانسان لن يحظى بأى تقدير فى النظام الجديد للصناعة إلا بنسبة ما يؤديه إلى المجتمع من خدمات عن طريق عمله . وبهذه الفكرة استبعد تماما لمتيازات العاطلين بالوراثة . فى المراحل السابقة على مرحلة التكنيك المتوسط ، الذى كان يعطى لبعض أفراد المجتمع الحق فى أن يعيشوا دون أن يؤدوا عملاً . وقدم بدلا عنها فكرة أنه يجب الا يحظى أحد بالتقدير الا بقدر ما يؤديه من خدمات ، وبهذه الروح تصور أن حق الملكية باق فى صورة واحدة فقط ، هى الحق فى التصرف فى الممتلكات بقدر ما يستطيع المالك استخدامها فى أغراض طيبة فحسب . فالعامل الفنى والمنظم الماهر يكون لهما من السيطرة بممتلكاتهما ما يتفق وقدراتهما المختلفة التى يضعانها فى خدمة المجتمع ، وكل المنتجين من هؤلاء إلى العمال غير المهرة تكون لهم حقوق مدنية بمقتضى ما يقومون به من عمل . ولم يلجأ « سيمون » إلى الطبقة العاملة ضد أصحاب الأعمال ، بل على النقيض

من ذلك كان نداؤه موجها إلى مجموع المنتجين كلهم بقبول أوضاع الانتاج المنظم تنظيما علميا . والتعاون وظيفيا حسب قدراتهم المختلفة فى زيادة الانتاج .

كان « سان سيمون » يعتقد فى عدم المساواة فى الأجور بما يقابل الفروق الحقيقية من نوع الخدمات ، وطالب « سان سيمون » باعتبار ارتفاع الانتاج غاية التنظيم الاجتماعى ، على أساس أنه متى تم ذلك سيكون هناك أوسع قدر ممكن من الحرية لدى الناس ليبحثوا عن سعادتهم فى عملهم . ونجد أن « سان سيمون » كان متأثراً بالثورة الصناعية ، وكان يؤكد على ضرورة العمل المفيد لحياة المجتمع ، ومن وجهة نظره أن العمل هو الذى يقدم الرفاهية إذا اتقنه الأفراد . وجاء هذا التأثير نظريا لاتساع الحياة الصناعية وتقدم العمل على الآله ، وزيادة التخصص وتعقد العمليات الاقتصادية . وشأن « سان سيمون » تأثر « ادام سميث » (١٧٢٣ م - ١٧٩٠ م) بالثورة الصناعية ، فقد عاش بدايتها فترة عمل الآلات على مضاعفة الانتاج بقوة البخار ، وكان فلسفته الاقتصادية تستند على أن المصدر الوحيد للثروة هو الانتاج الناجم عن العمل والموارد ، وهو فى هذا يخالف المبدأ الجوهرى الذى قامت على أساسه سياسة التجاريين من حيث اعتبار ثروة الأمة مستمدة من زيادة الصادرات على الورادات ، وأن الزيادة تزيد طبقا للمهارات والكفاية التى يقاس بهما استخدام العمل ، وترتبط هذه العوامل بعدد الأفراد الذين يشتركون فى هذه العملية . وتتوقف الرفاهية الاقتصادية للرجل العادى على العلاقة بين العمل والانتاج وحجم السكان بمعنى أخر مستوى الدخل الحقيقى من الانتاج بالنسبة للفرد . ويذهب « سميث » إلى أن الوسيلة الأساسية لزيادة الانتاج تنحصر فى تقسيم العمل واستخدام الآلات

من ذلك كان نداؤه موجها إلى مجموع المنتجين كلهم بقبول أوضاع الانتاج المنظم تنظيما علميا . والتعاون وظيفيا حسب قدراتهم المختلفة فى زيادة الانتاج .

كان « سان سيمون » يعتقد فى عدم المساواة فى الأجور بما يقابل الفروق الحقيقية من نوع الخدمات ، وطالب « سان سيمون » باعتبار ارتفاع الانتاج غاية التنظيم الاجتماعى ، على أساس أنه متى تم ذلك سيكون هناك أوسع قدر ممكن من الحرية لدى الناس ليبحثوا عن سعادتهم فى عملهم . ونجد أن « سان سيمون » كان متأثراً بالثورة الصناعية ، وكان يؤكد على ضرورة العمل المفيد لحياة المجتمع ، ومن وجهة نظره أن العمل هو الذى يقدم الرفاهية إذا أتقنه الأفراد . وجاء هذا التأثير نظريا لاتساع الحياة الصناعية وتقدم العمل على الآله ، وزيادة التخصص وتعقد العمليات الاقتصادية . وشأن « سان سيمون » تأثر « آدام سميث » (١٧٢٣ م - ١٧٩٠ م) بالثورة الصناعية ، فقد عاش بدايتها فترة عمل الآلات على مضاعفة الانتاج بقوة البخار ، وكان فلسفته الاقتصادية تستند على أن المصدر الوحيد للثروة هو الانتاج الناجم عن العمل والموارد ، وهو فى هذا يخالف المبدأ الجوهرى الذى قامت على أساسه سياسة التجاريين من حيث اعتبار ثروة الأمة مستمدة من زيادة الصادرات على الواردات ، وأن الزيادة تزيد طبقا للمهارات والكفاية التى يقاس بهما استخدام العمل ، وترتبط هذه العوامل بعدد الأفراد الذين يشتركون فى هذه العملية . وتتوقف الرفاهية الاقتصادية للرجل العادى على العلاقة بين العمل والانتاج وحجم السكان بمعنى آخر مستوى الدخل الحقيقى من الانتاج بالنسبة للفرد . ويذهب « سميث » إلى أن الوسيلة الأساسية لزيادة الانتاج تنحصر فى تقسيم العمل واستخدام الآلات

الميكانيكية ، أى التخصص المهنى .

إلا أن بلوغ مكانة عالية من هذا التخصص يتوقف على مدى اتساع السوق ، طالما أن الكم النسبى من أى منتج فائض لايمكن بيعه فى مجتمع صغير أو محلى ، وأن كان الانتاج الكبير يقوم به عدد قليل نسبيا من الأفراد، ويلاحظ « سميث » بحق أن التحسينات فى وسائل النقل ساعدت على نمو التجارة والصناعة ، لأنها عملت على اتساع الاسواق وامتدادها [1] .

وبالرغم من عظم تأثير « آدم سميث » فى الفكر الصناعى كان يعادله تأثيرا « روبرت مالتس » (١٧٦٦م - ١٨٣٤م) فقد كان ثمة عاملين لهما أثرهما فى تفكيره . أولها المذاهب الكثيرة التى تحدثت عن الثورة الصناعية . وثانيها وظيفته الدينية . وكان رد الفعل لهما أن حاول إيجاد تفسيراً معقولا للمشكلات الاجتماعية الطالة التى يعانيها الجنس البشرى ، حتى يتسنى الكشف عن علاج صحيح ، وفى عام ١٧٨٩م نشر كتاب بعنوان « فى مبدأ السكان » دون أن يحمل إسم المؤلف . ثم لخرجه عام ١٨٠٣م بإسمه .

الملاحظ أن مذهب « مالتس » بسيط فى جوهره ، فالتكاثر ان لم يحده قيد يدعو إلى تزايد السكان وفقا لمتوالية هندسية ، فالزيادة فى مواد الغذاء تسير حسب متوالية عددية ، وفى هذا يقول « مالتس » : أن هناك غرضين . أولهما : ضرورة الغذاء لبقاء الإنسان . وثانيهما : أن الشهوة بين الجنسين ضرورية . وستظل تقريبا على حالتها الراهنة [2] .

---

(١) جورج سول : المذاهب الاقتصادية الكبرى ، ترجمة راشد البراوى مكتبة النهضة المعروف (١٩٥٣) ص ٦٣ - ٦٤ .
(٢) المرجع السابق ص ٧٤ .

وقد أثبت التاريخ أن الضغط المتصل من جانب السكان على موارد المعيشة لم يكن يخفف منه سوى الحروب والأوبئة والمجاعات . ولايمكن أن تعلو الأجور الحقيقية فوق مستوى الكفاف لأن أية زيادة فى الرخاء تؤدى إلى مثيلتها فى عدد العمال ، وحين تهبط الأجور دون هذا المستوى فإن الموت يقضى على الفائض منهم . ومن هنا أصبحت هذه النظرية تعرف باسم «القانون الحديدى للأجور» .

لقد لاحظ « مالتس » كما فعل « سميث » إرتفاع الأجور فى أمريكا ، ولكنه أرجع هذه الظاهرة إلى كبر مساحة الأرض بالقياس إلى عدد السكان ، ولما كان هؤلاء أخذين فى الزيادة السريعة للغاية نتيجة ارتفاع معدل المواليد أكثر منها بسبب حركة الهجرة . فمن المتوقع بسبب اضطراد معدلات زيادة السكان فى أمريكا أن يقل على مر الزمن الجزء الطيب الذى يحصل عليه العمال ، أى تنقص أجورهم .

وممن أعقب « سميث » و « مالتس » مباشرة من حيث الترتيب الزمنى « دافيد ريكاردو » (١٧٧٢م - ١٨٢٧م) الذى يعد أشهر أئمة المدرسة الكلاسيكية بإستثناء « سميث » ، فقد تناول « ريكاردو » قانون الأجور الحديدى الذى ابتدعه « مالتس » وعمل على أن يجعل منه نظاما يحدد قيمة العمل . فالأجور لايمكن أن تبتعد عن المستوى اللازم للمحافظة على الحد الأدنى من المعيشة ، وذلك بفعل العرض والطلب فى سوق العمل ، بمعنى أن الأجور العالية يترتب عليها ازدياد موارد العمل . بينما تؤدى الأجور المنخفضة إلى عكس ذلك . إلا أن « ريكاردو » سار خطوة أبعد لكى يحلل نفقة العيش . والتى تعتمد بصفة أساسية على الغذاء وغيره من منتجات الزراعة ، وفى تصوره أن ارتفاع ثمن المحاصيل يقتضى الارتفاع فى الأجور ، كما أنه

يعزى بدوره إلى الريع الذى يزيد كلما اشتد ازدحام البلد بالسكان . واستنفدت أحسن الأراضى فيه . حين يتقاضى الملاك اثمانا أعلى لوسائل العيش . فأنهم بذلك لا يستغلون العامل بل صاحب العمل الذى يضطر إلى أن يدفع أجورا عالية . ولكنه لايستطيع أن يزيد ثمن ما ينتجه ، ما دامت الأثمان يجرى تحديدها فى سوق متنافسة .

وطبقا لرأى « ادم سيمث » يقوم الثمن الطبيعى لأية سلعة على قيمة العمل المبذول فيها وإن كان « ريكاردو » يخالف « سميث » الذى يعد الريع من النفقات التى تدخل فى تعيين السعر الطبيعى . ان هذا السعر يتضمن فى نظر « ريكاردو » نفقة العمل اللازمة لاقامة المبانى والآلات . أى رأس المال بعبارة أخرى . ولذلك فحين يتقاضى الرأسمالى ربما الأجير وصاحب العمل حول تقسيم الدخل الناجم فى الصناعة . وبين صاحب العمل ومالك الأرض حول اقتسام الريع [1] .

الواضح بأن الاقتصاد الرأسمالى عند الكلاسيك وبالذات عند « ديفيد ريكارو » هو عالم ملئ بالحركة والتغيير ، فالرأسماليون يميلون دائما إلى التوسع ، إذ كلما جمعوا قدرا من الأرباح الفائض التى تنتج من الفرق بين تكاليف الإنتاج المدفوعه والإيرادات المحصلة ، كلما زادت استثماراتهم ، فى التوسع الانتاجى وزيادة تستوعب مستحدث الآلات والمعدات وطاقة بشرية جديدة وزيادة عدد للصانع الجديدة والمنشآت ، وهذه الاستثمارات هى التى تحدد معدل التقدم الاقتصادى ، ونظرا لأن العمال وأصحاب الأراضى لايدخرون ، فقد أعطى « ريكاردو » ، ومن قبله « أدم سميث » للطبقة

---

(١) نفس المرجع السابق ص ٧٩ – ٨٠ .

الرأسمالية أهمية كبرى فى تحقيق التقدم ، وكلما زاد ميل الرأسماليين للتوسع ، من خلال عمليات التراكم الرأسمالى ، كلما زاد استخدامهم للعمال، مما يدفعهم إلى تخصيص جزء متزايد من فائضهم ، لكى يخصص لدفع أجور العمال الاضافيين ، معنى هذا ، حينما يزيد طلب الرأسماليين على العمال ، نتيجة لزيادة تراكم رأس المال ، فلابد أن تتجه الأجور نحو الارتفاع ، ومن ثم إذا ارتفعت أجور العمال ، فإنها تصل إلى مستوى يفوق أجر الكفاف[1]

بعد ذلك يأتى « روبرت أوين » (١٧٧١م - ١٨٥٨م) الذى يتبنى اتجاهات ما قبله حول العمل والأجور ، فيذهب إلى القول بأن القيمة الطبيعية للأشياء التى يقيمها الناس تعتمد على ما تتضمنه من كمية العمل . وأن هذا العمل يمكن قياسه على أساس معيار من وحدات وقت العمل . ويضيف إلى أنه يجب اعتبار أن الأنواع الأكثر مهارة من العمل تضفى على النتائج أكثر من وحدة قيمة فى الساعة ، وبنسبة ما يتطلبه الأمر من زيادة فى المهارة على العمل العادى الذى لا يتطلب مثل هذه المهارة ، ثم يقول : « إن العمل يجب أن يحل محل النقود كمعيار لقياس القيمة النسبية للسلع المختلفة . وأنه يتم التبادل بين هذه السلع على أساس قيمتها التى تحسب على هذا الأساس » .

والواضح أن « أوين » حاول وضع أسس معيارية لقياس قوة اليد العاملة، فوضع لها مقياس بقوة الحصان فيقوله : أن قوة هذه الالة كذا حصان . ويقول «أوين » : انه يمكن عمل نفس الشئ بالنسبة لقوة العمل البشرى .

لقد حاول « أوين » وضع أسسه الاقتصاديات المناهضة للرأسمالية فى

---

(١) رمزى زكى : المشكلة السكانية وخرافة المالتوسية الجديدة . عالم المعرفة العدد ٨٤ ديسمبر (١٩٨٤) ص ٣٥ - ٣٦ .

العشرينات من القرن التاسع عشر ، ويبدو ذلك من تنديده الشديد بالنظام التنافسى ، ونظريته فى قيمة العمل التى نادى بها ، وما أقامه عليها من اقتراحات خاصة بمعايير التبادل ووسائله الجديدة ، وهى نظريات وجدت قبولا من الطبقة العاملة وأصحاب الفكر الراديكالى [١] .

الواضح من اتجاهات « سيمون وسميث ومالتس وريكاردو وأوين نزعتهم الاقتصادية سعيا وراء حلول للمشكلات الاقتصادية التى كان يعانى منها العمال فى ظل سيطرة رأس المال ، وفى نفس الوقت نجد اتجاها جديدا يحاول تنمية مهارات العمال وتوجيههم المهنى لرفع مستوى أدائهم وهذا الاتجاه جاء فى فكر فرانسوا شارل فوربيه ١٧٧٢م - ١٨٣٧م ، ووجهه نظره فيه هو الا يقتصر العامل على مهنه واحدة . فكل فرد فى رأيه يجب أن يعمل فى عدة مهن ولا يقضى فى أى منها وقتا طويلا فكان يفضل أن ينتقل الأفراد من عمل إلى آخر خلال ساعات العمل اليومى بحيث لايشعرون بالإرهاق والمجهود وهو فى ذلك يفضل أن يكون لهم حرية الاختيار بين عدة أعمال مفتوحة أمامهم ، بحيث ينضمون بمحض إرادتهم إلى أى مجموعة مهنية . وبذلك يجدون فى عملهم متعة لأنهم إختاروه بأنفسهم ولأنهم لايعملون فيه فترات طويلة مستمرة . كما أنهم يستطيعون بوصفهم مستهلكين أن يدركوا فوائد ما ينتجون [٢]. ومن جماعة النقاد الذين أدركوا آثار القوة الصناعية فى أطوارها الأولى وعارضوها ، وكانت الحلول التى فكروا فيها للموقف تقوم على أساس زراعى : « توماس هودجسكين » (١٧٨٣م - ١٨٦٩م) الذى تناول

---

(١) Cole, G.D.H. An Introduction to trade Unionism, George Allen & Unwin., London. 1953 . p 2 .

(٢) Ibid. p. 69.

فى عدد من مؤلفاته نقدا للرأسمالية الصناعية . ففى كتابه « الدفاع عن العمل ضد سيطرة رأس المال » ١٨٢٥م – وكتابه « الاقتصاد السياسى الشعبى » ١٨٢٧م ، وفى كتابه الذى صدر بعد ذلك بفترة « بين حق الملكية الطبيعى والمصنع ١٨٣٢م – شرح « هودجسكين » بصورة مقنعة نظريته عن العمل الذى يقوم على رد فعل إقتصاديات « ريكاردو » (١) .

والجدير فى فكره هو تشجيعه لتوحد العمال فى الحركات النقابية الجديدة ومناهضته للرأسمالية .

نأتى بعد ذلك إلى « وليم تومسون » (١٧٨٥م – ١٨٣٣م) الذى جاءت أهم مؤلفاته « معنيات بحث فى مبادئ توزيع الثروة التى تؤدى أكثر من غيرها إلى السعادة البشرية » نشره عام ١٨٢٤م . هو يبدأ مثل بقية المدرسة المناهضة للرأسمالية بتأكيد أن العمل هو الشئ الوحيد للقيمة ، وأن سرقة الرأسماليين للعمل تقيد الانتاج وتسبب الأزمات والبطالة ، ويذهب إلى أن العامل يجب أن يحصل على نتائج جهوده الكامل بعد خصم ما يخص استهلاك رأس المال المستعمل . والحق فى دخل محدود ، لأصحاب رأس المال . وفى تبريره لهذه الفكرة يقول « أن الرأسمالى الذى لايكتفى بهذا الدخل يطالب بكل فائض القيمة الناتجة التى تم انتاجها بمساعدة رأس المال ، ويقصر حق العامل على أجر مقابل حد البقاء ، بينما حق العامل لانزاع فيه على أساس من المساواة والعدالة الاجتماعية . إذ أن حق العامل فى القيمة ليس لوضح الحقوق لأنه منتجها فحسب ، بل أن حقه فيها له ما يبرره أيضا على أسس نفعية . لأن انتشار الاستهلاك على نطاق واسع يؤدى إلى قدر من

---

(١) Ibid .. p. 110

السعادة البشرية أكبر مما يؤدى اليه استهلاك المترفين (١) .

وقد يكون التصوير الراديكالى للاصلاح الاجتماعى أكثر تحديدا ووضوحا عند كابيه (١٧٨٨م - ١٨٥٦م) الذى يدين للجناح اليسارى فى بريطانيا مؤمنا إيمانا راسخا بأن اصلاح أحوال العمل لن يكون . إلا بالتأميم الكامل لوسائل الانتاج . كما كان يأمل أن يتم التخلص من الانتاج الرأسمالى شيئا فشيئا بواسطة الدولة عن طريق حد أدنى للأجور ، ورفعها بحيث يصير الاستقلال الخاص للعمل غير مجز ، ونادى كخطوة أولى نحو تحقيق مشكلات العمل بأن تتدخل الدولة لضمان تحسين الاسكان ، وتعميم التعليم، وتحقيق العمالة الكاملة للعمال . وفى نفس الوقت كان مقتنعا بأن حركة الاصلاح لن يتوافر لها التحقيق إلا من خلال المناقشة والحوار فى ظل الديموقراطية .

ومن الأمور الجديرة بالاهتمام فى الفكر الراديكالى الإصلاحى . ذلك الكتاب الذى نشرته فلورا ترستان (١٨٠٣م - ١٨٤٤م) بعنوان « الاتحاد العالمى» تضمن أول مشروع نشر عن دولية عمالية يضم عمال العالم اجمع .

وكانت فكرة « فلورا تريستان » فى ذاتها بسيطة ولكنها لم تكن سهلة التنفيذ ، فقد كان إقتراحها أن يسهم كل عامل فى فرنسا وفى أى بلد آخر يمكن اقناعه بالفكرة بمبلغ صغير سنويا فى رصيد يستعمل فى تكوين رأسمال يكفى لتحرير الطبقة العاملة من وضعها المتدنى . ولا يستخدم هذا الرصيد فى الانتاج التعاونى ، بل فى انشاء « قصور العمال » فى كل مدينة . وكان المقصود بهذه القصور أن تكون مدارس ومستشفيات للمرضى

---

(١) Ibid. p. 114 .

وملاجئ للعجزة والمسنين . ومراكز ثقافة للعمال ، وكان الهدف من المشروع جمع كلمة العمال ومنحهم الأمن والإستقلال الذى يجعل فى وسعهم تحسين حالتهم الاقتصادية .

وفى نهاية الكتاب لخصت بنفسها اقتراحاتها كما يلى :

١- يتحدد مكانة الطبقة العاملة ودعم الاعتراف بها فى المجتمع عن طريق الاتحاد الوثيق فيما بينها .

٢- العمل على تمثيل الطبقة العاملة امام الأمة بأشخاص يدافعون عنها يختارهم اتحاد العمال . ويدفع أجورهم . حتى يتأكد تماما ان لهذه الطبقة حقها فى الوجود ، وعلى ان تقبل الطبقات الأخرى هذا الحق .

٣- الاحتجاج بأسم هذا الحق ، ضد كل اعتداء او امتياز .

٤- تحقيق الاعتراف بحق العامل اليدوى فى ان يملك شيئا . (إن فى فرنسا ٢٥ مليون من العمال لايملكون سوى ايديهم).

٥- تحقيق الاعتراف بمشروعية حق العمل ، للجميع - رجالا ونساء - على السواء .

٦- بحث امكانيات « تنظيم العمل » فى إطار الدولة الاجتماعية القائمة .

٧- انشاء « قصور اتحاد العمال » فى كل مقاطعة يتلقى فيها أطفال العمال تعليما ذهنيا وفنيا ، ويقيم فيما العمال والعاملات الذين اصيبوا فى العمل والمرضى والمسنون .

٨- العمل على الاعتراف بالحاجة إلى منح نساء الشعب تربية اخلاقية وذهنية حتى يصبحن من احد العوامل فى رفع المستوى الأخلاقى بين رجال الشعب .

٩- العمل على الاعتراف بالمساواة فى الحقوق من ناحية المبدأ بين الرجال والنساء على أساس أن ذلك هو السبيل الوحيد لتحقيق الوحدة البشرية .

الواقع أن « فلورا ترسيتان » حاولت نشر أفكارها والدعوة إليها بشكل عملى فقامت ، واتصلت باتحادات العمل وانديتهم بأمل الحصول على مساعدتهم ، ولكنها أصيبت بحمى التيفود وتوفيت فى الحادية والأربعين من عمرها . ومات مشروعها مع موتها [1] .

بعد ذلك نجد « لويس بلان » (١٨١١م - ١٨٨٢م) يتناول تحليلا لعوامل الصراع وأشكاله فى المجتمعات الصناعية ، يبحث من خلاله ايجاد حلول لمشاكل العمال . ويحدد مظاهر الصراع بشكل محدد فى « صراع المنتجين فيما بينهم للسيطرة على السوق ، وصراع العمال فيما بينهم للحصول على عمل ، وصراع العامل ضد المستغلين لجهوده من أصحاب رؤوس الأموال »، وفى النهاية يحدد « لويس بلان » فريق المنتصرين وهم الذين يملكون المصانع والآلات من اصحاب رؤوس الأموال .

وفى رأيه أنه لا وجوب قطعيا لأن يقوم تنظيم العمل على فقر العمال أصحاب الأجور المتواضعة ، ولا على المنافسة . بل يجب أن يقوم على الجمعية العامة على فقر العمال . وعلى واجب الدولة فى تهيئة المصانع القومية وإعداد ما يلزمها من معدات ، وأول مهمة لهذه المصانع هى تصفية المصانع الخاصة ، إنشاء مصنع مركزى لتنسيق العمل بين مختلف المصانع الأخرى . وفى نفس الوقت تقوم الدولة بدور صاحب بنك لتوزيع المنتجات [2] .

---

(١) Ibid . p. p. 185-187.

(٢) فرانسوا باريه : تاريخ العمل ، ترجمة غنيم عبدون . الدار القومية للطباعة والنشر . القاهرة (بدون تاريخ) ص ٦٨ - ٦٩ .

ولعل كتاب رأس المال لـ « كارل ماركس » (١٨١٨م - ١٨٨٢م) الذى هو من أهم مؤلفاته يعد أحد المصادر المرجعية فى سلسلة الفكر المناهضة للرأسمالية نشر الجزء الأول فى عام ١٨٦٧ ، ثم قام « انجلز » بإصدار الجزءين الثانى والثالث فى عامى (١٨٨٥ ، ١٨٩٥) على التوالى بعد موت المؤلف وكما فعل معظم الكتاب الذين تقدموه . يعزو ماركس القيمة الاقتصادية للسلع إلى مقدار العمل المبذول فى انتاجها . وهذا جوهر نظرية «ريكاردو » وكل ما أضافه « ماركس » قوله : أنه لكى يتسنى انتاج القيمة يجب أن يكون العمل ضروريا من الوجهة الاجتماعية ، بمعنى أن ما ينتجه أن يكون ذا نفع لفرد ما .

إن النظرية الاقتصادية التى صاغها « ماركس » فى كتابه رأس المال » تكاد كلها أن تكون كلاسيكية النزعة . وإن أدهش ذلك الكشف أتباع « سميث و ريكاردو » فضلا عن الاشتراكيين انفسهم . فالواقع أنهم لم يستخدموا فرضا لم يرسم الكتاب الكلاسيكيون خطوطه الرئيسية ، وهو (أى ماركس) يماثلهم طريقة التعليل قائمة على الاستنباط من الفروض البسيطة نسبيا ، فإذا كانت نظريته خاطئة - وقد كشف الحقائق زيفها - أو إذا كانت طريقته لاتؤدى إلى نتائج لايمكن احتمالها ، فإن الأمر ذاته فى الحالتين ينطبق على كُتاب « المدرسة الكلاسيكية » ومن وجهة نظر « كول » أن ماركس كان من الأقتصاديين الكلاسيكيين والفارق الوحيد بينهم وبينه أن منطقه أصبح سلاحا للهجوم على الرأسمالية بدلا من الدفاع عنها .

وفى تصورى أن مشكلات العمل التى صاحبت التطور التكنولوجى لمرحلة التكنيك المتوسط كان لها ردود فعل على الاتجاهات النظرية للمفكرين الاجتماعيين الذين تأثروا بالأوضاع الاجتماعية لمشكلات العمل . والخطوط

الرئيسة الواضحة حول الأيديولوجية الفكرية لهؤلاء المفكرين هى الاشتراكية مقابل أيديولوجية المذهب الحر ومغالاة الليبرالية فى علاقات العمل . والواقع أن المجهود المشترك لهؤلاء المفكرين كان يسعى إلى تنظيم عائد العمل ، وبالرغم من اختلاف الأساليب نحو الهدف ، فليس غريبا أن يقيم هؤلاء أفكارهم على البرهنة فى البحث الفعلى الذى يستمد مقوماته من تاريخ مجتمعاتهم ووقائعه فى هذا التاريخ .

الاتجاه الثانى : الدراسات التطبيقية

النقطة الجديرة بالأهتمام فى الدراسات الحقلية فى المجتمع الصناعى أنها جاءت فى مرحلة لاحقة بعد أن تناولها فى البداية المفكرون والمصلحون الاجتماعيون فى شكل دراسات نظرية .

ومن الدراسات الحقلية المبكرة فى هذا المجال تلك التى قام بها الطبيب «ثاكرا » بين عمال اقليم « وست ويدنج » بيور كثيم ولانكشير بانجلترا ، واستعان فيها بطلابه لدراسته التى تناولت أصحاب الأعمال والمديرين والمشرفين والعمال فى أغلب المهن ، وحصل على قوائم إحصائية تبين النواحى المهنية ومخاطرها على صحة العمال ، ونشر « ثاكرا » نتيجة أعماله هذه فى مؤلف يقع فى مائتين وعشرين صفحة . وذلك فى عام ١٨٣١م . تحت عنوان « آثار الفنون والمهن والحرف الرئيسية والحالة الاجتماعية والعادات على الصحة والعمر ، مع اقتراحات لازالة العوامل المبينة للمرض والمقصرة للأعمار » [١] وفى عام ١٨٥٥ نشر « فردريك لوبلى Fredric leplay » (١٨٠٦ – ١٨٨٢) فى فرنسا دراسته عن العمال الأوربين التى استغرقت حوالى ٢٠

---

(١) دونالد هنتر ، الرعاية الصحية فى المصنع ، ترجمة عبد الرحمن الحارونى ، دار الكرنك (١٩٦١) ص ٥١– ٥٢ .

علما جمع فيها كثيرا من البيانات عن مصادر الدخل والانفاق ونظام المعيشة من الاف الأسر ، وفى عام ١٨٦٤ نشر كتابا جديدا تحت عنوان « الاصلاح الاجتماعى فى فرنسا » تقدم فيه بمقترحات عملية لعلاج الأوضاع السيئة للعمال الفرنسيين .

والملاحظ أن لوبلاي- شأنه شأن كوست كان تلميذا في مدرسة البوليتسيك Ecole Polytechnigue وتأثر في شبابه باتباع سان سيمون، لقد كان لوبلاي كاثوليكي مخلصا نومنا بنزعة محافظة عميقة إلى أبعد الحدود، ويبدو ذلك واضحا في اعتباره بأن الوصايا العشر تمثل المعايير التي في ضوئها يمكن الحكم على الظروف الاجتماعية بأنها سليمة جديرة بالاحترام وأو سيئة تستحق الإدانة. كذلك يذهب لوبلاي إلى ضرورة إعادة تدعيم السلطة داخل الأسرة والصنع بالدولة. أما الدين فإنه يمثل بالنسبة إليه الضرورة المطلقة للحفاظ على النظام، ونتيجة لذلك كله أصبح لوبلاي أحد مستشاري نابليون الثالث، مما دفعه إلى تخصيص حيز كبير من مؤلفاته لمعالجة قضية الإصلاح الاجتماعي المحافظ، ومن أهم هذه المؤلفات الإصلاح الاجتماعي في فرنسا ١٨٦٤ وتنظيم الأسر ١٨٧١ وتنظيم العمل ١٨٧٠ ودستور أساس للإنسانية ١٨٨١ ، وفضلا عن ذلك فلقد كان للوبلاي الفضل الكبير في نشأة البحوث السوسيولوجية الموتوجرافية (الوصفية) وهي البحوث التي تطورت الآن وأصبحت تقرن باسم المسرح الاجتماعي.

وتعد أسرة الطبقة العاملة هي وحدة البحث الأساسية عند لوبلاي، لذلك نجده يحلل ميزانية الطبقة العاملة تحليلا منظما بوصفها تعبيرا كميا عن كل جوانب حياة أسر الطبقة العاملة، وبالإضافة إلى البحث الدقيق المستفيض الذي أجراه لوبلاي على ميزانية الأسرة العمالية، فإن دراساته الوصفية قد

اهتمت بتناول الظروف العامة للبيئة الطبيعية التي تعيش في ظلـــها الأســرة العمالية، الموقع الجغرافي الذي يحدد نمط عمل النـــاس، وطبيعـــة التنظيـــم الاقتصادي الذي يؤثر على حياة الأسْرة وبالتالي على حياة المجتمــع، ولقــد عرض لوبلاي نتائج بحوثه في مؤلفه الشهير " العمال الأوربيـــون " الــذي نشره في سنة ١٨٥٥، ذلك الكتاب الذي تم إنجازة بفضل نصيحة أسراها إليه أراجو Arago أحد كبار الموظفين الفرنسيين، أما نتائج البحوث التي أجريت بعد ذلك تحت إشراف لوبلاي فقد نشرت عام ١٨٥٧ فـــي كتــاب " عمـــال العاملين " وهو كتاب يتضمن مجموعة من الدراسات تتناول الأسر العماليـــة الأمريكية بالإضافة إلى تلك التي تتناول الأسر العمالية الأوربية ([1]).

لقد ألمح لوبلاي الفرق الشاسع بين الشرق والغرب وبيـــن مفـــاهيم الأسر المؤسسة على النظام الأبوي والشخصي، لقد حـــاول اتبـــاع لوبـــلاي تطوير هذا النوع من البحوث للإصلاح الاجتماعي ولفت الأنظار إلى أهميـــة المسح الاجتماعي ([2]).

وفى انجلترا قام « تشارلز بوث Charles Booth » (١٨٤٠م – ١٩١٦م) بدراسة العلاقات للتبادلة بين الصناعة والمجتمع ، ويعتبر « بوث » من اتباع «لوبلى » وقد بدأ دراسته عام ١٨٨٦ . واختار لها الجانب الشرقى من مدينة لندن ، ووصف الظروف العامة التى فيها الطبقات وخاصة الطبقات العمالية ، واستعان بعدد كبير من الباحثين منهم « مسز ويب » ، ونشر الجزء الأول فى هذه الدراسة عام ١٩٨٢م ، والجزء الآخر عام ١٨٩٧ .

([1]) هاترموس، المفكر الاجتماعي نظره تاريخية عالمية، ترجمـــة الســيد الحســـن، ومهينة سلطان، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الطبعة العامـــة ١٩٨١، ص٣٧-٣٨.

([2]) Philipp Perier, Le Play and his owners, international Social Scicnce Journal unesco. 1989pp 343.

وفى دراسة مسحية اشرف عليها « ماكس فيبر » فى إحدى مصانع النسيج فى ألمانيا عام ١٨٩٠ وكان يهدف منها استكشاف مدى ملاءمة أدوات البحث السيكلوجى فى دراسة العمل الصناعى على نطاق واسع ، كما اهتم بربط المعلومات التى توصل إليها عن طريق استبيان صمم لهذا الغرض بالمعلومات التى تنطوى عليها مجالات المصنع ، واستخدامها فى تحليل ما يتوصل إليه عن طريق الملاحظة المباشرة للعمال فى المصنع .

ولقد كشفت هذه الدراسة عن مشكلتين هامتين :

أولا : علاقة الصناعة الكبرى على شخصية الفرد ومستقبله المهنى .

ثانيا : اثر الصناعة ذاتها فى اتجاهات نموها وتطورها بالخلفية العنصرية والثقافية والاجتماعية للعمال الصناعيين ، معنى ذلك أن ماكس فيبر قد اهتم بما سيهتم به رجال الاجتماع الصناعى فى وقتنا الحاضر وهو ما يسمى بالتحليل التنظيمى الداخلى والتحليل التنظيمى الخارجى ، أما الأول فينكر على البناء الداخلى للتنظيمات الصناعية ، والثانى يبحث أثر الصناعة فى المجتمع ، وكلا النوعين من التحليل التنظيمى يبنى منظورا شاملا يمكن من خلاله إدراك المشكلات التنظيمية والمجتمعية الأساسية بين المصنع والمجتمع (١) .

لقد أدت هذه الدراسة إلى تحول اتجاهات الباحثين إلى دراسة البناء التنظيمى للمصنع والمجتمع الخارجى ، وهو ما قام به « بول كيلوج Paul Kellogg » فى مدينة بتسبرج والتى نشرها فى عام ١٩١٤ وجاءت عينة دراسية على العمال الذين يشتغلون فى صناعة الصلب . سواء داخل المصانع

(١) محمد محمد على : المفكرون الاجتماعيون . دار النهضة العربية (١٩٨٢) ص ٢٤٢، ٢٤٣ .

أو خارجها . فاشتملت دراسته على بيانات عن ظروف العمل كعدد ساعات العمل التى يشغلها العمال ، والأجور ، وإصابات العمل ، وعلى بيانات عن أحوال العمال الأسرية والمعيشية ، والترفيهية . ولم يكتف « كيلوج » بدراسة أحوال العمال الصناعيين . ولكنه اتجه إلى دراسة التوسع العمرانى فى مدينة « بتسبرج» ومحاولة التعرف على أنماط الحياة السائدة فى المدينة الصناعية . ومدى التخلف القائم بين التقدم التكنولوجى والتغير فى جوانب الحياة الإجتماعية (*) .

ومن الأعمال التى اتخذت طابعا انثروبولوجيا دراسة مستشار الأعمال «ويتنج ويليمز Whiting Williams » التى قام بها فى بداية عام ١٩٢٠ . واستهدف منها معرفة الحياة الحقيقية للعمال وسلوكهم الاجتماعى فى الصناعة فاشتغل عاملا فى أحد مناجم الفحم ، ثم كرر تجربته فى مصانع ألمانيا وبريطانيا ، ونشر ملاحظاته فى كتاب نشره بعنوان ماذا يدور فى ذهن العامل ؟ » (What's on the Workar,s Mind ?) وتناول الكتاب عوامل النزاع بين الادارة والعمال ، وأرجع أسباب هذا النزاع إلى جهل العمال بخطط وأهداف صاحب العمل ، وأيضا جهل أصحاب الأعمال باحتياجات العمال الحقيقيين .

ولقد فسر « وليمز » أن تصرفات الناس تنبع من مشاعرهم أكثر مما تنبع من أفكارهم المنطقية ، وبين أن المديرين يعتمدون على تفكيرهم الخاص أكثر من ميلهم إلى الاعتماد على محاولة فهم الطبيعة الحقيقية لمشاعر موظفيهم ، هؤلاء الذين يشعرون بآمالهم ومخاوفهم وأوجه ولائهم ، أن تجاهل هذه المشاعر ، وهذا التجاهل له مغزاه السلبى على العلاقة بين الادارة وسلوك العمال وتصرفاتهم .

(*) عبد الحميد لطفى : علم الاجتماع – دار المعارف ، القاهرة – (١٩٧٦) .

والواضح ان الدراسات السابقه جاءت معظم نتائجها انطباعية بانطباع الباحثين عن شواهدهم ، فلم يكن لهم منهجا متفقا عليه أو تصورات نظرية ينطلقون منها ، ومع ذلك تأتى اهميتها كبداية تمهيدية للمرحلة العلمية المنظمة ، التى جاءت من خلال التجربة التى اجراها « التون مايو» وجهاز بحوثه فيما بين ١٩٢٧ م - ١٩٣٢م ذلك بفحص اثار ظروف العمل المختلفة على طاقة العامل الانتاجية وسجلوا ملاحظاتهم التفصيلية عن مجموعات متعددة من العمال لفترة طويلة من الزمن . وأخيرا نشروا عددا من الكتب الهامة لخصوا فيها ما توصلوا اليه . وما زالت هذه الكتب تمثل لب العلاقات الإنسانية فى منظمات العمل الصناعى .(١)

ومع كل ذلك ظلت هناك فجوة فى الدراسات علم اجتماع العمل الصناعى نستطيع أن نحددها فى نقطتين الاولى : علاقة التحديث الصناعى بالبناء الكلى للمجتمعات ، الثانية : ماذا نعرف عن ما بعد التحديث أو ما بعد الصناعية .

---

(١) Saltonstall, R., Human Relations In Administratiration . Mc Graw-Hill Book, Co. Inc. N.Y. 1959 . pp. 56 -57 .

التحديث وما بعد التصنيع

أولا – التحديث :

ظلت قضايا التصنيع فى فترة التحول شاغل للمصلحين الإجتماعيين والصحفيين والسياسيين ، والمؤسسات الأكاديمية لإيجاد توازن فى المجتمع الصناعى بين الرأسمالية والطبقة العاملة ، ولقد حاول علماء الإجتماع مناقشة هذه القضايا بشكل جزئى دون تصور شمولى لأبعادها فى إطار البناء الشمولى للمجتمع .

إن قضية تحول المجتمعات نحو التصنيع تعنى التحول من الأساليب التقليدية بكل قيمها الى التحديث بقيمة المتغيرة التى تهيئ لها المجتمعات آليات هذا التغيير من تعليم وتدريب وايديولوجيات ، ونظم سياسية واقتصادية . إن النظرة المتأنية فى مؤلفات علم إجتماع العمل الغربى ، نجد تجهيلا لعلاقة التصنيع بالتنمية بالرغم أن هناك إشارات لهذه القضية فى أعمال « دوركايم» وفيبر وليبرنر وإيزنشتان وبتراس وميل وارمين وفرانك ونيبت وغيرهم الكثير .

لقد جاءت إشارات هؤلاء العلماء الى أبعاد التحول الصناعى أو التحديث فى ضوء البناء الاجتماعى وقيمه ، ونستطيع أن نلمح هذا التفسير عند أميل دوركايم Emil Durkhiem فى كتابه تقسيم العمل فى المجتمع الذى نشره عام ١٨٩٣ م ، وفى هذا الكتاب يشير الى نمطين أساسيين من المجتمعات : التقليدى ، والحديث ، وهما يتميزان بشكلين مختلفين من التماسك بين أعضائهما ، فأعضاء المجتمع التقليدى ينجزون المهمات المحدودة للمجتمع

الزراعى البسيط المبنى على مجموعة من العائلات والقبائل ، وفى مثل هذه المجتمعات يبدو التشابة فى المعتقدات والعادات والتقاليد ، ويطلق « دوركايم» على هذا الشكل من التماسك بالتضامن الميكانيكى فهو ميكانيكى لأن المجموعات المستقلة متشابهه كثيرا فيما بينها .

إن التشابه بين المجموعات ضمن المجتمع التقليدى لا يعنى أن هذه المجموعات تعتمد بشدة إحداها على الأخرى ، بل يعنى العكس تماماً ، فكل مجموعة رغم شبهها لكل المجموعات الأخرى ، هى نسبيا مكتفية ذاتيا ، حيث أن أعضائها يقومون بكل ما تتطلبه عمليات الزراعة ، والتنشئة الإجتماعية والتوجيه الإجتماعى ، وعملية الدفاع ، وبتعبير آخر فان تقسيم العمل مقيد ضمن قدرات البناء الإجتماعى لكل مجموعة .

وبالتالى تصبح كل مجموعة نسقا ضمن المجتمع الأكبر . ولذلك يطلق «دور كايم» على مثل هذا المجتمع بالمجتمع المجزأ Segmental Society .

وبالنسبة للمجتمع الحديث . يذهب « دور كايم » إلى وصفه بأنه أكثر تعقيداً وانمباجاً ويتصف بالتماسك الذى يسميه بالتماسك العضوى ، حيث أن كل جزء يشبه عضواً من أعضاء الكائن الحى متخصص وظيفياً ، ويعتمد على باقى الأجزاء ، كذلك يحدث التمايز الإجتماعى عندما يخلق الناس مؤسسات متخصصة لتتعامل مع بعض الحاجات الإجتماعية الخاصة (الدينية ، الإقتصادية ، السياسية ، التعليمية ... وغيرها) . وبهذه الطريقة يوجد المجتمع الحديث .

معنى هذا أن النظام الحديث ، خلق نمطاً جديداً من الاخلاقيات ، ونظاما لقواعد السلوك ، وهذه القواعد الإجتماعية أقل صرامة من تلك الموجودة فى

الزراعى البسيط المبنى على مجموعة من العائلات والقبائل ، وفى مثل هذه المجتمعات يبدو التشابة فى المعتقدات والعادات والتقاليد ، ويطلق « دوركايم» على هذا الشكل من التماسك بالتضامن الميكانيكى فهو ميكانيكى لأن المجموعات المستقلة متشابهه كثيرا فيما بينها .

ان التشابه بين المجموعات ضمن المجتمع التقليدى لا يعنى أن هذه المجموعات تعتمد بشدة إحداها على الأخرى ، بل يعنى العكس تماماً ، فكل مجموعة رغم شبهها لكل المجموعات الأخرى ، هى نسبيا مكتفية ذاتيا ، حيث أن أعضائها يقومون بكل ما تتطلبه عمليات الزراعة ، والتنشئة الإجتماعية والتوجيه الإجتماعى ، وعملية الدفاع ، وبتعبير آخر فان تقسيم العمل مقيد ضمن قدرات البناء الإجتماعى لكل مجموعة .

وبالتالى تصبح كل مجموعة نسقا ضمن المجتمع الأكبر . ولذلك يطلق «دور كايم» على مثل هذا المجتمع بالمجتمع المجزأ Segmental Society .

وبالنسبة للمجتمع الحديث . يذهب « دور كايم » إلى وصفه بأنه اكثر تعقيداً وإندماجاً ويتصف بالتماسك الذى يسميه بالتماسك العضوى ، حيث أن كل جزء يشبه عضواً من اعضاء الكائن الحى متخصص وظيفياً ، ويعتمد على باقى الأجزاء ، كذلك يحدث التمايز الإجتماعى عندما يخلق الناس مؤسسات متخصصة لتتعامل مع بعض الحاجات الإجتماعية الخاصة (الدينية ، الإقتصادية ، السياسية ، التعليمية ... وغيرها) . وبهذه الطريقة يوجد المجتمع الحديث .

معنى هذا أن النظام الحديث ، خلق نمطاً جديداً من الاخلاقيات ، ونظاما لقواعد السلوك ، وهذه القواعد الإجتماعية أقل صرامة من تلك الموجودة فى

للمجتمع التقليدى ، طالما أنها تعمل كدليل لنشاطات إجتماعية أوسع وأكثر تعقيداً.

وهذا يعنى أن الفرد الحديث يملك قدراً أكبر من حرية الفعل داخل الإطار العام للقيود الاخلاقية . وعلى كل حال يعتقد «دور كايم» أن ذلك يحمل أفكاراً كافية للمجتمع ، إذا ما خرجت رغبات الفرد وطموحاته عن حدود القانون الأخلاقى فى العام .

وخلافاً لتحليل «دوركايم» يدعم «فيبر» فرضياته بالتغير من التقليدية إلى التحديث ، وتطور الراسمالية من خلال التنظيم الإشرافى وإيجاد الربح المستمر . وتراكم رأس المال . كما يعتقد « فيبر » أن الإهتمامات الدينية التى يشترك فيها البروتستانت فى كافة أوربا الغربية ساعدت على إيجاد أخلاقية للعمل تنسجم مع روح الراسمالية ، مما أدى إلى تطور للمجتمع الراسمالى الحديث فى الغرب .

ربما يكون للموضوع المركزى فى كافة مؤلفات « فيبر » هو اعتقاده بأن المجتمع الغربى جاء تطوره بزيادة أفراده الذين اهتدوا بمبادئ الرشدانية ، والقليل منهم يتبعون العادات الموروثة أى التلقليدية .

وهكذا نجد أن « فيبر » يتفق مع « دور كايم » فى التمييز بين المجتمع التقليدى ، والمجتمع الحديث . إلا أن أهم مظاهر هذا الاتفاق يبدو فيما قدماه من أسس فى نظرية التحديث مقابل التقليدية .

الواقع أن هذه النظرية وجدت تطوراً على أيدى عدد من علماء الإجتماع فى بداية الستينات ، وقد أكد هؤلاء العلماء على القيم والأعراف التى تؤثر فى هذين النمطين من المجتمعات فى انظمتها الإقتصادية ، وعلى سبيل المثال

يدعى « باور Baur » ان التحول من العلاقات الإقتصادية المحدوده للمجتمع التقليدى الى المؤسسات الإقتصادية المعقدة فى المجتمع الحديث يعتمد على تغير سابق فى قيم ومواقف واعراف الإنجاز الإقتصادى ، كما أن التقدم يعتمد على القدرات ، والمواقف البشرية ، وعلى المؤسسات والترتيبات الإجتماعية والسياسية المستمدة منها ، وعلى التجربة التاريخية ، والإتصال بالعالم الخارجي ، وفرص السوق ، والموارد الطبيعية .

إذن فالتحديث يعتمد على استبدال القيم التقليدية البدائية بقيم حديثة .

ففى المجتمع التقليدى يمكن ملاحظة ثلاث سمات أساسية .

أولاً : أن الناس متمسكون بالماضى ، ويفتقدون القدرة فى التكيف الثقافى مع المتغيرات الجديدة .

ثانياً : أن نظام القرابة هو الإطار المرجعى الحاسم لكافة الممارسات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية .

ثالثاً : يتميز اعضاء المجتمع التقليدى بنظرة خرافية وقدرية الى العالم(١).

وعلى نقيض المجتمع التقليدى ، فالمجتمع الحديث يحمل خصائص مختلفة تماماً ، يمكن إيجازها فى نقاط هى :

أ - أنه مجتمع لا يعانى من الثقافة التقليدية بقدر تجاوزها من أجل التقدم .

ب - ضعف التأثير القرابى بسبب الإنتقال الجغرافى والهجرة الداخلية نحو مراكز العمل الجديدة .

---

(1) Webster Andraw., Op. Cit., p.p. 41 - 43 .

جـ - إن عملية الإنجاز هى التى تحدد المكانة الإجتماعية والإقتصادية للعمل .

ويتبنى « ليرنر » نظرة إجتماعية سيكولوچية مشابهة ، ليفسر التحول من المجتمع التقليدى إلى المجتمع الحديث . ويعتقد بوجود مجتمع انتقالى تقمصى Empathetic Society . ويعنى بذلك المجتمع الذى يريد التحديث مع الوضع فى الاعتبار إعادة التكيف لإشباع حاجته خلال فترة قصيرة ، والقدرة على القيام بأدوار جديدة ، واتجاه سياسى يشجع على المشاركة .

الملاحظ أن وصف «ليرنر» للمجتمع التقليدى يشبه ملاحظة «دوركايم» حول التضامن الميكانيكى ، ومن وجهة نظر «ليرنر» أن المجتمع التقليدى لا يؤمن بالمشاركة ، فهو يقسم الناس عن طريق القرابة الى مجتمعات معزولة بعضها عن المركز ، وهو يفتقد الى روابط التعاون المتبادل ، وأن طموح الناس محدود بحدودهم الجغرافية .

الشئ الذى يبدو أن مفهوم «ليرنر» عن التحديث يختلف عن مفهوم المجتمع التقليدى والحديث . حيث يحاول أن يحدد مرحلة طارئة وهى المجتمع الإنتقالى . كنموذج لمرحلة أكثر تعقيداً ، وهو المجتمع الصناعى الذى انطلق من تراكم واستثمار رأس المال ، وتنظيم العمل [١] .

كما جاءت الجوانب الحاسمة للتحديث كما يحددها « نيبست Nibest » فى مفاهيم علم اجتماع العمل متضمنة ، ظروف العمل ، تحول الملكية ، المدنية الصناعية ، التكنولوچيا ، نسق المصنع . ولكن هذا لا يعنى أن عملية التحديث كانت لها توابع من أزمات ومشكلات اجتماعية فرضت نفسها على أصحاب الفكر الاجتماعى بمختلف تخصصاتهم وأيديولوچياتهم بحثاً فى

(1) Ibid pp 61 - 63.

تشخيص الأزمات ، وإيجاد حلول للمشكلات [١] .

والواضح أن من بين هذه الاهتمامات ظروف الطبقة العاملة ، ويحدد نيبست تفسيرلته الخاصة بالتصنيع والتحديث ، فيناول تأثيره على التقاليد ، وقيم المجتمعات ، والمكانة ، والأدوار ، كما حاول « انكلز» وضع سمات لعملية التحديث يمكن فهمها على أساس انها تحوى ثلاث أوجه اساسية هى :

١ - التحديث الاقتصادى ، والتحديث السياسى ، والتحديث الأيديولوجى.

ويستطرد «انكلز» فى وصف السلوك الإجتماعى فى ضوء التحديث فيحدده بالمشاركة الإجتماعية الفعالة فى الحقوق والواجبات ، وضوابط تقسيم العمل فى التنظيم ، والمشاركة السياسية والدافعية على التحديث والإبتكار (٢) .

إن النظرة المتانية لتاريخ تطور التصنيع فى الغرب لم يعد شيئا فريداً من نوعه كما اعتقد «فيبر» ، وإنما كبرنامج عمل للتنمية فى العالم ، وكما ادعى مؤسس نظرية التحديث «إيزنشتات Eisenstat» ان التحديث من الناحية التاريخية ، هو عملية التحول نحو تلك الأنماط من الأنظمة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية التى تطورت فى أوربا الغربية ، وأمريكا الشمالية بين القرنين السابع عشر ، والتاسع عشر [٢] .

إن نظريات التحديث الغربية تركز على المحاكاة عن طريق الإتصال والإحتكاك ، فالتنمية بمعنى التحديث ليست عملية تطورية ، وانما هى عملية محاكاة وانتشار لأنماط ونظم جديدة من الدول المتقدمة إلى الدول المتخلفة ،

---

(1) Berg Ivar : Industrial sociology ., Prentice - Hall, Inc. N. J. 1979 . P. 6 .

(2) Webster Andraw PP. 41 - 43 .

فالتحديث كما يقول أتباع نظريات التنمية تنتشر من المراكز الى المناطق المحيطة أو المجاورة ، وأن أساس هذا الانتشار هو التحضر والتصنيع . والقصد بالتحضر هنا السلوك الاجتماعى المتلازم مع عملية التصنيع .

ومن هذا يتضح أن فكرة التحديث الحضارى ترتبط فى نظر أغلب علماء الغرب بفكرة الصياغة الغربية على المجتمعات التقليدية أو ما يطلق عليها أحيانا بالدول المتخلفة أو النامية أو التابعة أو العالم الثالث ، وهى مسميات تطلق على بلدان أسيا وافريقيا وأمريكا اللاتينية ، وهى البلدان التى سبق استعمارها أو كانت شبه مستعمرة وما زالت تعانى التخلف فى بنائها الإقتصادى والإجتماعى والسياسى .

وعموماً نعود الى مفهوم التحديث كمصطلح سوسيولوجى فنجده يعنى استعارة النظم الغربية واحلالها محل النظم المتخلفة السائدة داخل دول العالم الباحث عن التنمية .

ونستطيع القول أن معظم دول العالم الثالث تحاول مواجهة مشكلاتها بالأخذ بأسباب التصنيع ، ومن الطبيعى أن تختلف دوافع التصنيع من دولة لأخرى حسب ظروف مشاكلها الاقتصادية والإجتماعية التى تحاول التغلب عليها ، ويبدو أن هناك ثلاثة أهداف أساسية تسعى هذه الدول الى تحقيقها من خلال التصنيع وهى :

أولاً : رفع مستوى معيشة السكان .

ثانياً : زيادة نصيب الفرد من الدخل القومى .

ثالثاً : تحسين ميزان المدفوعات .

وهناك أيضاً من الأهداف أخرى للتصنيع ولكنها أقل انتشاراً أو وضوحاً.

من ذلك الإرتفاع بمكانة الدولة داخل النظام العالمى وذلك بإيجاد اقتصاد صناعى ، غير أن التصنيع الذى يستهدف رفع مكانة الدولة داخل النظام العالمى قد ينطوى على مخاطر بسبب تعرضه للظروف السياسية المتغيرة وتجاهله لبعض التغيرات الإقتصادية الهامة ، مما يؤدى فى بعض الأحيان الى اهمال القطاعات الإنتاجية الأساسية بما ينطوى عليه من مزايا كبيرة .

وحينما تنظر بعض شعوب دول العالم الثالث الى الدول المتقدمة نجد التصنيع يمثل جانبا هاما تعتمد عليه فى اقتصادياتها حتى يبدو فى نظرها أنه هو وحده مصدر الثراء والقوة والهيمنة الدولية ، لذلك قد لا تندهش حين تجد هذه الدول تأخذ بأساليب التصنيع دون تحديث مواردها البشرية ومؤسساتها الإقتصادية والسياسية والتعليمية (١) .

لقد أصبحت الشركات متعددة الجنسيات حقيقة احتكارية ، خاصة التى تكتلت فى عمليات الانتاج وتسويقه فى اكثر من دولة واحدة ، ويعرف جيلبن Gilipin هذه الشركات بتلك التى تمتد فيها الملكية والإدارة والانتاج والتسويق الى تشريعات وطنية عديدة (٢) . على اية حال فإن موضوع التصنيع والتنمية والتبعية للشركات المتعددة الجنسيات لم يشغل بال علماء الاجتماع الصناعى بقدر ما شغل علماء اجتماع التنمية خاصة وأن الشركات المتعددة الجنسيات هى نموذج لقوانين التطور الرأسمالى المقابل للنظام الاشتراكى – سابقا – القائم على الملكية العامة للدولة .

وفى العادة تتحكم هذه الشركات العملاقة بتوزيع تكنولوچى التصنيع

---

(١) الان منتجوى : التصنيع فى الدول النامية ، ترجمة السيد الحسينى ، (١٩٨٢) ، ص ٨٣ ، ٨٤ .
(٢) محمد السيد سعيد : الشركات متعددة الجنسية، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٨، ص ٢٠.

سواء من خلال حجب أسرار المعرفة التكنولوجية عن الوطنيين فى البلد الذى تتعاقد الشركات على أرضه . أو من خلال القنوات التى تحرفها التكنولوجيا .

ومن بين هذه القنوات ما يلى :

أولاً : الاستيراد . من الواضح : « أن الآلات والمعدات والتجهيزات والمصانع الجاهزة (فى بعض الأحيان) والكثير من السلع الاستهلاكية التى تحصل عليها الدول النامية من الخارج ، تتجسد فيها الى حد بعيد التكنولوجيا التى انتجتها الدول الأخرى ، أى الدول الاجنبية .

ويعنى التجسد التكنولوجى فى المشاريع الأجنبية لحتكار الشركات المعرفة التكنولوجيه ، بسبب تكامل عملية المشروع نظرياً وتطبيقاً وهندسياً وتطويرياً من داخل الكواليس السرية للشركة أو فى مراكزها فى وطنها الأصلى .

واتسع الميل لدى بعض الدول النامية النفطية الى استعجال انشاء مشاريع التنمية وتحقيق قفزات واسعة من خلال تسلم المشروع كاملاً من قبل الشركات الأجنبية وهو ما يسمى (التسليم بالمفتاح) .

وهذا يعنى انغلاق المشروع أمام معرفة الخبراء والمهندسين الوطنيين ، وعدم اشتراكهم فى تفاصيله الفنية والتطبيقية .

أن الكثير من دول العالم الثالث تأخذ بأسلوب (التسليم بالمفتاح) بالنسبة الى المشاريع الكبيرة التى تقيمها بمساعدة شركة أو طرف أجنبى ، ولعل أهم ما أخذ على هذا الأسلوب من التعامل مع التكنولوجيا الأجنبية أن يعمل على تعميق تبعية الدول النامية لهذه التكنولوجيا المستوردة ، وحرمان الكفاءات الوطنية ، والأيدى العاملة من المشاركة فى عملية اكتساب

التكنولوجيا المستوردة .

ونتج عن أسلوب (التسليم بالمفتاح) أن أصبحت المشاريع الكبرى تذهب فى معظمها الى الشركات العالمية العملاقة .

وفى ظل هذا التطور والتأثير المباشر للتكنولوجيا على المجتمع ، وكنتيجة للنجاح الذى اصبحت تحققه فى دول العالم الثالث فهى لا تسمح لنفسها للتكيف مع طراز الحياة السائدة فى هذه الدول بل تحاول صبغ مجموعات وطنية للتكيف مع طرازها الرأسمالى المتمثل فى أسلوب الحياة ونوع السلع الاستهلاكية والخدمات الترفيهية بكلمة واحدة انها تؤسس معها أسلوب حياتها ، ونمط تفكيرها وعلاقتها التى تجذب الى جانبها شرائح مجتمعية منتفعة وذات علاقة مصلحية معها . وبالتالى فهى تراكم من عوامل التبعية الاستهلاكية المتزايدة فى الدول النامية ويؤكد (سالز دموريتانو) عالم الاقتصاد البرازيلى فى كتاب حديث له ، أن هذه التبعية الاستهلاكية المتزايدة فى الدول النامية قد أخذت تتجذر فى البيئة الانتاجية فى هذه الدول ، بحيث تحولت الى التركيز على انتاج ما يلبى الأنماط الاستهلاكية الكمالية التى اكتسبتها بحب الدول النامية ، وعليه فان التبعية الاستهلاكية الكمالية تعمل على زيادة التبعية الانتاجية ، ولا تخلو التبعية الانتاجية من مغزى سياسى فهى تشكل بذاتها ضغطاً فعالاً على السياسات الدولية المستقلة التى تطمح الى إستكمال قوام تحررها .

ولعل أخطر جوانب الرأسمالية الصناعية المعاصرة ، هو التعامل غير المتكافئ مع البلدان النامية والمتخلفة ، فعلى الرغم من تصفية الاستعمار القديم فما زالت البلدان الصناعية حريصة على تأكيد أواصر التبعية التى تربط المراكز بالأطراف ، وفى ظل التدويل المضطرد للعلاقات الاقتصادية

تواجه البلدان النامية والمتخلفة ما يمكن أن يكون استعماراً جماعياً يمثل السيطرة الكامنة والفعلية لرأس المال للتخطى للقوميات ، ولقد استخدمت العلاقات غير المتكافئة لنقل أعباء الأزمات الدورية والهيكلية الى البلدان النامية - وذلك من خلال المفعول التلقائي للقوانين الاقتصادية الموضوعية - من غير حاجة الى تجييش الجيوش وتدبيج المعاهدات [1] . ومن ثم ، يجب عدم تجاهل قوتها . ويشير فى ذلك « جيرفان Girvan » ١٩٧٦ إلى أن جزءاً كبيراً ومتزايدا من الانتاج العالمى قد أصبح تحت سيطرة بضع مئات من الشركات المتعددة الجنسية وعند نهاية هذا القرن يقدر « جيرفان » أن (٤٠٠) شركة متعددة الجنسيات يمكن أن تسيطر على حوالى ثلثى الأصول الصناعية فى كثير من دول العالم ، وقد حدد « جيرفان » توقعاته فى ضوء التغيرات الدستورية والقانونية والتوجيهات السياسية فى دول السوق الأوربية المشتركة [2] .

لعل ما يقال عن نشاط الشركات متعددة الجنسيات يقال أيضا عن آثارها بالنسبة للطبقة العاملة ، وهو الأمر الذى يبدو من دراسة منظمة العمل الدولية عام ١٩٨٧ ، وقد قامت هذه الدراسة على بعدين أساسين ، الأول يهدف تحليل تأثيرات الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل والاستخدام فى الدول الصناعية المتقدمة ، وفى العالم الثالث بصفة عامة ، والبعد الثانى فهو شمل دراسة حالات ، أى قطاعات محددة من النشاط الاقتصادى وبلدان معينة من العالم الثالث ، وبالرجوع الى مجموعة من الدراسات المشار اليها

---

(١) عزيز السيد جاسم : تأملات فى الحضارة والاغتراب ، دار الشئون الثقافية العامة ، بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٤١ - ٤٥ .

(٢) Webster Andrew., op. cit. p, 62 .

ضمن ما يسمى ببرنامج التشغيل العالمى يمكن أن نلخص بعض النتائج الهامة التى توصلت اليها هذه الدراسات وذلك على النحو الموضح فى النقاط الواردة أدناه .

١- يؤدى الإختلاف فى طبيعة النشاطات التى تقوم به الشركات المتعددة الجنسية الى التفاوت فى آثارها على التشغيل فى البلدان النامية ، ففى حالة استخدام أساليب تكنولوجية تتصف بكثافة راس المال يكون الأثر على التشغيل هامشيا أو معدوما ، أما فى حالة استخدام التكنولوجيا كثيفة العمالة لبعض المراحل الانتاجية فمن المفترض نظريا أن نعمل على زيادة التشغيل ، الا أن النتائج المستخلصة من الحالات المدروسة كانت متناقضة ، وفيما يلى نعرض لبعض الحالات المختارة :

٢- النشاطات المرتبطة بالتعدين والصناعات الاستخراجية ، ويمثل هذا القطاع المجالات التقليدية للإستثمارات الاجنبية المباشرة للشركات متعددة الجنسية ، وهنا نجد أن مساهمة الشركات المذكورة في خلق فرص جديدة للتشغيل محدودة للغاية فى هذا القطاع ، ففى الجابون مثلا . حيث تسيطر الشركات غير الوطنية سيطرة كاملة على قطاع التعدين ، لا تتجاوز حصتها فى التشغيل ٢ ٪ من اجمالى قوة العمل .

وفى السنغال حيث تسيطر شركتان على انتاج وصناعة الفوسفات كان معدل نمو التشغيل المباشر بطيئا جداً ، ففى خلال عشر سنوات من أوائل الستينيات وحتى بداية السبعينات أرتفعت قوة العمل الافريقية فى واحدة من الشركتين المذكورتين من ٢٢٠ عامل الى ٢٣٧ عامل ، كما تقوم الشركتان باستخدام أساليب تكنولوجية حديثة موفرة للعمل ، ولم تحاول إدخال الأساليب كثيفة العمالة فى العمليات التى يمكن استخدامها فيها مثل عمليات

النقل وتداول المعدات المرتبطة بالعمل فى المناجم .

خلاصة القول : ان كافة الدراسات والمصادر المختلفة أجمعت على أن نشاطات الشركات متعددة الجنسية فى هذه القطاعات آثارها سلبية على حجم التشغيل .

٢- النشاطات المرتبطة بالصناعات التحويلية :- وهنا تتعدد النشاطات وتتنوع الصناعات المختلفة طبقاً للتكنولوجيا المستخدمة ووفقا لطبيعة الصناعات التى تقرر الشركات متعددة الجنسية نقلها الى البلدان النامية ، وفى هذا الخصوص يلاحظ أن الصناعات المقامة تكون محكومة بسياسات واستراتيجيات هذه الشركات على الصعيد العالمى ، وهى استراتيجيات لم توضع ولم تحدد بواسطة البلدان المضيفة فى العالم الثالث .

فهناك أولا : الصناعات الدنيا التى قررت الشركات غير الوطنية الاستغناء عنها ، وهو ما يطلق عليه عادة الصناعات المستغنى عنها Run-away industries ، إما لبساطتها تكنولوجيا أو لكثافة العمال فيها أو لتلويثها للبيئه .

وثانيا نجد الصناعات الديناميكية التى تستخدم التكنولوجيا الحديثة الا أن ما ينقل منها الى العالم الثالث هو حلقة واحدة أو مرحلة محدودة فى العملية الانتاجية ، وتتميز هذه المرحلة بكثافة العمالة ، ومن الأمثلة البارزة الدلالة فى هذا المجال إنتاج بعض مكونات الصناعات الألكترونية ومنها «أشباه الموصلات Semiconductors » حيث يمر انتاجها بثلاث مراحل أساسية تتضمن المرحلة الأولى والمرحلة الثانية عمليات انتاجية معقدة ودقيقة تتم فى الوحدات التابعة فى الدول الراسمالية المتقدمة ، أما المرحلة الثالثة التى تقتصر

على عمليات التجميع واجراء الاختبار ، وهى عمليات متكررة وكثيفة العمالة فهى تنتقل الى الفروع والوحدات التابعة فى العالم الثالث .

وهكذا نجد انه يخص الصناعات الديناميكية الحديثة يبرز التناقض بين حاجة العديد من بلدان العالم الثالث الى الصناعات كثيفة العمالة ، وبين طبيعة الصناعات التى تنقلها الشركات عبر الوطنية الى هذه البلدان ، وهى صناعات تتصف بكثافة رأس المال ، وبالتالى لاتساهم بصورة فعالة فى خلق فرص عمل جديدة .

وبصورة عامة يمكن القول انه فى قطاع الصناعات كثيفة العمالة فإن آثار نشاط الشركات متعددة الجنسية على حجم التشغيل لم يكن بالقدر المتوقع ، وفى حالة زيادة التشغيل بمعدلات مرتفعة يكون ذلك راجعاً ، فى أغلب الاحيان الى الانخفاض الكبير فى مستويات الاجور بالبدان التى تقام فيها الفروع التابعة لهذه الشركات وذلك بالاضافة الى استغلال الطبقات العاملة فى بلدان العالم الثالث بتشغيلهم لفترات زمنية أطول من الفترات التى تعمل بها قوة العمل فى الفروع التابعة فى الدول الرأسمالية المتقدمة والدول النامية.

أما فيما يخص التشغيل على مستوى الدول الرأسمالية المتقدمة وهى موطن الشركات غير الوطنية ، فإن النقابات العمالية فى عدد من هذه الدول وعلى رأسها الولايات المتحدة الامريكية اتهمت الشركات المذكورة بأنها تعمل على زيادة معدلات البطالة فى دولة الوطن نتيجة الزيادة الكبيرة فى استثماراتها الاجنبية المباشرة .

الواضح ان دول العالم الثالث أصبحت أمام تكتلات الشركات متعددة الجنسيات وعولمة اسواقها ، ان تدخل فى نطاق هذه الشركات والاستفادة منها

وخصوصا فى مجال المعلومات [١].

وكحقيقة لقد أصبحت التكنولوجيا حكرا على مؤسسات البحوث التى تخضع لمثل هذه الشركات العملاقة ، وأصبح من الصعب على دول العالم الثالث المنافسة فى اختراعها ، وانما أصبحت الضرورة هى امتلاكها ، وذلك بتنمية المعارف النظرية والتطبيقية لمواطنيها فى تواكب القدرة على استيعاب تكنولوجيا العصر لتظهر بعدئذ فى صورة قدرة وزيادة الانتاج ، وهذا لن يتحقق الا بتراكم رأس المال الذى يتجسد فى القدرة الانتاجية ، وتبدو البلدان النامية فى وضع سىء من هذه الناحية ، فنتيجة لأوضاعها المؤسسية المتخلفة أو لضيق قاعدتها الانتاجية والتسويقية ، فلا يمكن تطوير التكنولوجيا بغير التجارة ، وفى السوق الصغيرة لا تنمو الصناعة بسهولة ولا يسهل تحقيق تطور تكنولوجى هام ، ولا شك أن عدم التجانس الاقتصادى والتكنولوجى لهياكل البلدان النامية بالاضافة الى هجرة العقول منها أصبح يضيف عقبات جدية فى سبيل تطوير قدراتها الانتاجية [٢] .

وبالرغم من تكتلات هذه الدول فى منظمات إقليمية تجارية وصناعية وزراعية إلا أن الفجوة مازالت واسعة بين مواردها البشرية وبين الدول الصناعية نتيجة لاعتبارات تاريخية وسياسية واقتصادية وقيمية .

وطبقاً لهذا الواقع يمكن القول أن نمو الشركات المتعددة الجنسية فى الدول النامية أصبح يشكل نمواً لمستقبل الاستعمار الجديد ، ويبدو هذا النمو من السيطرة الاقتصادية على المواد الأولية والقوى العاملة وسوق الاستهلاك

---

(١) محمد صبحى الاتربى : الشركات متعددة الجنسيات ، مقال منشور فى مجلة قضايا فكرية ، دار الثقافة الجديدة مايو ١٩٨٧ ، ص ٩٨ - ٩٩ .

(٢) عزيز السيد جاسم : المرجع السابق .

فى دول العالم الثالث التى تبدو مستقلة اسمياً ، فالشركات المتعددة الجنسية تستخدم هيكلها التجارى المنتشر فى كل العالم للسيطرة على الانتاج اعتباراً من المواد الأولية ، مروراً بعمليات التصنيع وحتى مراحل البيع الجزئى ، ولذلك فالشركات المتعددة الجنسية تمثل التركيز المتزايد لراس المال وتكامل الانتاج على الصعيد العالمى . معنى هذا ان الدول النامية اصبحت تواجه مشكلات معقدة فى سوقها المحلى وعدم القدرة على اختيار حدود السوق العالمى ، مما يجعلها تستسلم طواعية لتعبية الشركات متعددة الجنسيات وتصبح العلاقة بينهما علاقة الهيمنة بين المراكز و المناطق التابعة .

إن الحديث عن التنمية الصناعية فى الدول النامية يقود الى قضية السيطرة والتبعية بين الدول الراسمالية الصناعية ودول العالم الثالث ، ونقصد بالتبعية هنا ظرف موضوعى تشكل تاريخيا ينطوى على مجموعة علاقات اقتصادية وثقافية وعسكرية تعبر عن شكل معين من اشكال تقسيم العمل على الصعيد الدولى ، يتم بمقتضاها توظيف موارد مجتمع معين - أى المجتمع أو المتخلف أو التابع - لخدمة مصالح مجتمع أخر ، أو مجتمعات أخرى - المجتمعات المتقدمة أو المتبوعة - تمثل مركز أو قلب النظام الرأسمالى العالمى .

والهدف من شبكة العلاقات التى تنشأ بين قلب النظام الراسمالى العالمى والمجتمعات التابعة التى يطلق عليها الاطراف والتخوم هو المحافظة على هذا النظام الاجتماعى وفرض نفوذه على أوسع ممكنه من الكرة الأرضية ، مع الاحتفاظ للدول التابعة بدور متدنى فى التقسيم الدولى للعمل [1] . وتؤدى

---

(١) ابراهيم عيسوى : معنى التبعية ، مقال فى مجلة قضايا فكرية ، دار الثقافة الجديدة ١٩٨٦ ص ١٢ .

اوضاع التبعية هنا الى فقدان السيطرة على شروط إعادة التكوين الاقتصادى للمجتمعات التابعة التى تقع فى مأزق استغلال الطرف المسيطر لمواردها الطبيعية وثرواتها البشرية.

والواقع أن الطرف المسيطر يظل يسعى الى التغلغل داخل مناطق الطرف الآخر محطما لأنماط الإنتاج التقليدى واستبداله بأنماط انتاجية رأسمالية، غالبا ما تكون متخلفة وتابعة .

ومع ذلك فإن هناك ما يناقضُ هذه الفكرة خاصة إذا تأملنا النمو الإقتصادى الحديث بعد عام ١٩٧٠ فى البرازيل والمكسيك والأرجنتين وبعض بلدان شرق أسيا ، وفى إطار هذا التطور اضطر عدد من الباحثين المتطرفين فى أمريكا اللاتينية الى اعادة النظر فى موقفهم النظرى المتعلق بالتبعية ، وعلى سبيل المثال يعتقد « كاردوسو Cardoso » أن استثمار راس المال يشجع بالفعل على تنمية بعض الصناعات التى تم السيطرة عليها محلياً ، وهو فى هذه الحالة لا يتحدث عن التبعية وانما عن التنمية التابعة .

ويعتبر « بتراس » بأن بعض انماط التنمية قد حدثت ولكنه يرفض وجهة النظر القائلة أن ذلك يمكن أن يقوم الى نمو نامى ذاتى . ويشير بدلا من ذلك الى حدوث تنمية جيبية مشوهة enclave developement وهذا يعنى أن جيوبا من الصناعة المتقدمة تكنولوچياً قد تم انشاؤها بهدف التصدير ولكنها لا تستطيع نقل هذه الدينامية الإنتاجية العالية المواصفات الى بقية المجالات الإقتصادية . وفى تأكيد « فرانك » على قضية التبعية وعلاقتها بالتخلف نشر كتاب بعنوان « Criseis in the third world » نشره عام ١٩٨١م تناول فيه أسباب تخلف الدول التابعة إلى عدد من العوامل منها سيطرة الشركات الأجنبية متعددة الجنسيات على مجالات الصناعة ، وتقييد الحكومات لحركة

التقلبات ، وتشجيع القوة الشرائية لأصحاب الدخول العالية من المنتجات المستوردة من الأسواق غير المحلية .

والتنمية التى توصل اليها « فرانك » Frank تعنى ركود سوق الانتاج المحلى فى دول العالم الثالث ، وهو ما ينعكس بطبيعة الحال على معدلات أجور العمال ، وضعف آلية الإستهلاك بالنسبة للإنتاج الوطنى المحلى .

وعلى الرغم من وجهة نظر « فرانك » فهناك وجهة نظر يقدمها « بل وارين» Bill Warren تبدو فى قوله : أن ما ننظر إليه على أنه سمة من سمات التخلف أو التبعية ، فالواقع هو سمة لأى مجتمع يمر بفترته الإنتقالية إجتماعياً واقتصادياً نحو النمو الرأسمالى : وفى نفس الوقت يؤكد على أهمية استفادة العالم الثالث من دول العالم الصناعى المتقدم ، والحصول منه على التكنولوجيا المتقدمة ، فى إطار من التعاون الذى يهدف إلى النمو الإقتصادى [١] .

ويذهب « الحسينى » اتجاها مخالفا تماما لوجهة نظر « وارين » مدللا على العلاقة التى كانت بين الدول الرأسمالية ودول العالم الثالث حتى منتصف القرن العشرين ، فمن وجهة نظره أن معظم الدول التابعة والمتخلفة حتى هذه الحقيقة كانت تؤدى دورا إيجابيا بالنسبة للرأسمالية العالمية وسلبيا لبناءاتها القومية ، وكانت علاقة سحب من المحيط وفتح فى المراكز ، أما النتيجة الأساسية المترتبة عليه فتتمثل فى تدهور الهياكل الإنتاجية فى الدول المختلفة ، وإنخفاض مستوى معيشة سكانها فضلا عن تطريس تبعيتها بالاعتماد على محصول أو منتج واحد مما عرض اقتصادياتها لهزات

---

(١) Webster Andrew . op. cit . p. 88 .

عنيفة من حين لآخر .

لقد ظلت الدولة المتخلفة طوال الحقبة الإستعمارية تلعب دورا هاما فى المصدر الأساسى للمواد الخام الرخيص الثمن والمستورد الأساسى للسلع المصنعة عالية الثمن .

لقد حرصت الدولة الإستعمارية على تعميق تخلف الدول المتخلفة وذلك عن طريق وأد البرجوازيات الوطنية ، وإذا كانت بعض الدول النامية كمصر والبرازيل قد استطاعت تحقيق قدر من التقدم فى مجال التصنيع خلال الحقبة الإستعمارية ، فإن ذلك يعود بدرجة كبيرة الى الأزمات العالمية التى أدت الى ارتفاع مفاجىء فى أسعار بعض المواد الخام والحروب التى فرضت السيطرة على طرق النقل والمواصلات ، مما أتاح فرص التقدم للتصنيع المحلى .

ويستشهد « الحسينى » فى ذلك على ما يقره « أن فرانك » بقوله أن التصنيع المحدود الذى أنجزته بعض دول العالم الثالث خلال النصف الأول من القرن العشرين قد تم خلال فترة تميزت فيها العلاقة بين الدول المسيطرة والدول التابعة بالضعف النسبى ، ففى الأرجنتين والبرازيل والمكسيك ارتفعت معدلات التجارة والاستثمار خلال الثلاثينيات والأربعينيات بسبب الكساد العظيم والحرب العالمية الثانية .

وغداة الحرب العالمية الثانية طرأت مجموعة من التطورات الهامة على النظام الراسمالى العالمى ما لبثت أن تركت صداها على دول العالم الثالث .

لقد بدأت الإمبراطوريات الأوربية الاستعمارية فى التحلل التدريجى نتيجة للاستقلال السياسى الذى بدأت تحصل عليه معظم المستعمرات ،

ونتيجة لذلك ظهرت مناقشة من نوع جديد على استقطاب الدول الحديثة الإستقلال . وإذا كانت الدول الاستعمارية خلال القرن التاسع عشر لم تجد صعوبة فى أحكام السيطرة الإقتصادية على المستعمرات فإنها (أى الدول الإستعمارية) قد وجدت فى أعقاب الحرب العالمية الثانية أن تحقيق هذه السيطرة ليس بالأمر اليسير بسبب المنافسة الضاربة بين القوى الإستعمارية. أن هذه المناقشة التى بدأت فى شكل محدود خلال الفترة التى اعقبت الحرب العالمية الثانية ما لبثت أن اشتدت واحتدمت بسبب تعاظم النمو الراسمالى الأوروبى واليابانى ، يضاف الى ذلك ظهور الاتحاد السوفيتى ودول اوربا الشرقية سابقاً باعتبارهما تعبيرا عن نمط تنموى يختلف فى ابعاده الأساسية عن النمط الراسمالى المألوف . ولقد كان لهذه التطورات اثرها على علاقة الدول المتقدمة بالدول المتخلفة ، فلقد وجدت حكومات الدول الأخيرة بعد حصولها على الإستقلال السياسى نفسها فى مواجهة ضغوط شعبية دفعها نحو تحقيق تنمية اقتصادية تمكنها من تخفيف حدة تبعيتها للدول المتقدمة .

إن الإستقلال السياسى الذى حصلت عليه الدول المتخلفة يعنى ببساطة انها قد اصبحت تسيطر على اقتصادياتها الوطنية . وأن موقفها التفاوضى داخل النظام العالمى المعاصر قد تحسن كثيرا بسبب المنافسة الحادة بين القوى الراسمالية والدول الإشتراكية (سابقا) ، ولقد ساعد على ذلك أن بدء الراسماليون فى الدول الصناعية يعتقدون بأن أفضل ضمان لعدم تحول الدول المتخلفة نحو الإشتراكية هو مساعدتها على إحراز قدر من النمو الإقتصادى .

وعلى أية حال فلقد اسفرت التطورات السياسية على النظام العالمى

المعاصر فى إعادة تشكيل العلاقات التى تربط بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة ، فبسبب تحسن الموقف التفاوضى للدول المتخلفة بعد حصولها على الاستقلال السياسى بدأت رؤوس الأموال تتدفق اليها من الدول المتقدمة الغنية حتى وان اتخذت رؤوس الأموال هذه شكل قروض ، فإن الحقيقة تظل باقية وهى أن المساعدات التى تتلقاها الدول المتخلفة من الدول المتقدمة لا تصدر عن مشاعر نبيلة بقدر ما تخدم أهداف محددة تنبع من طبيعة النظام الإقتصادى العالمى القائم على الإحتكار (١) .

فى ضوء التصورات السابقة ، يمكن القول أن النظام العالمى الراهن القائم على الإحتكار يفرض على دول العالم الثالث اتخاذ موقف التبعية ، ومن شأن هذا الموقف أن ينعكس على نمط التنمية فى هذه الدول ، وبذلك فإن الدول التابعة لا تستطيع أن تنجز أكثر من تنمية تابعة .

لقد عملت هذه الدول على الإستفادة من تجارب الدول الصناعية خصوصا تجربة الجيل الصناعى الثانى فرنسا ثم الثالث : ألمانيا ، إيطاليا ، واليابان .

فتجربة الدول الصناعية هذه تشير بجلاء الى الدور الريادى الذى لعبته فى التقدم الإقتصادى والإجتماعى ، فعلى العكس مما تم فى انجلترا ، وهو ما يمثل الجيل الصناعى الأول ، والولايات المتحدة الأمريكية التى لعبت فيها الدولة دورا ثانويا يرتبط بفلسفة باقى الدول الصناعية ، وذلك لسببين رئيسين على الأقل ، أولاً : دفع التطور الإقتصادى بشكل متسارع مع إختصار الزمن الفاصل بين الجيل الثانى والأول كما هو فى حالة فرنسا .

---

(١) الان منتجوى : المرجع السابق : ص ٩ – ١١ .

وبين الثالث وما قبله فى حالة ألمانيا وإيطاليا واليابان ، لأغرابه أن نجد كلما زاد الفارق الزمنى بين جيل وآخر كان الجيل المتأخر أكثر قوة ، ثانيا : تدخل الدولة كمساهمة فى اقامة المنشآت الصناعية الضخمة واستخدام التشريعات والقوانين فى إطار المجتمع المدنى .

أما فى حالة الدولة النامية التى دخلت فى دائرة سيناريو التصنيع الغربى، فقد شجعت الإستثمار الأجنبى ودمجه فى الإستثمارات الصناعية المحلية نتيجة لضعف القطاع الخاص وعدم الثقة فى إمكانياته وحده فى دخول استثمارات المشاريع الصناعية الكبرى .

وعلى النقيض من هذه المجموعة ، الدول التى اقتبست السيناريو السوفيتى وحققت نجاحا اقتصاديا هشاً . فهذه المجموعة فى اختلافها عن المجموعة الأولى حصرت دور القطاع الخاص فى أضيق الحدود ، وأعطت قطاع الدولة سلطة احتكارية فى جميع المجالات السياسية والإقتصادية والإجتماعية، كما اقتصرت هذه الدول فى علاقتها الاقتصادية الخارجية على الإتحاد السوفيتى سابقا . ودول حلف وارسو بشكل رئيسى (١) .

وهكذا واجهت هذه الدولة مشكلتين ، الأولى هى عملية إعادة الإنتاج الموسع فى ظل غياب القطاع الخاص وهيمنة الدولة على نظام الاقتصاد ، واحتكار التوزيع فى الأسواق . فتنظيم هذه العملية نتيجة لتشعبها وتعقيداتها يستعصى على أى قوى أخرى غير السوق ، وبالتالى فإن محاولة الدولة إحلال نفسها بدلا من السوق لم يؤدى غير قيام الفوضى بين فروع الإقتصاد ، ولذلك أصبح من الملاحظ فى هذه الدول تكدس المخزون السلعى الردئ لعدم الطلب عليه ، فى الوقت الذى تخلو فيه المحلات التجارية من

---

(١) عبد الله عبد المحسن الفرج ، مقال منشور فى جريدة الشرق الأوسط ، العدد ٥٢٦٩ بتاريخ ١٩٩٣/٥/٢ .

السلع الإستهلاكية التى تشبع احتياجات المستهلكين . اما للشكلة الثانية فهى لا تقل صعوبة عن الأولى وهي مسألة الإستثمارات الأجنبية ، فنتيجة لإرتباط هذه المجموعة تجاريا وإقتصاديا بالإتحاد السوفيتى السابق هو الذى كشف بعد تفكك وحداته الإقليمية انه كان يعانى من عدم الاكتفاء التكنولوجى فى الصناعات الصغيرة والمتوسطة ، وكان موجهات استثمارية تتركز بصفة رئيسية فى كل الصناعات الإستراتيجية الكبيرة .

ونود هنا الإشارة إلى أن موضوع مُحاكاة الدول النامية للدول الصناعية فى إقامة مشروعات الصناعات الثقيلة قد تكون مجازفة على عكس أهداف التنمية ، فهذه الصناعات تحتاج الى مواصفات ترقى للمنافسة مع انتاج الدول الصناعية الكبرى ، ولعل هذه الحقيقة تبدو بشكل واضح فى بعض الدول النامية التى لم تستطيع بمفردها تصدر إنتاجها فى الأسواق الخارجية مما ادى إلى تراكم الإنتاج وزيادة مخزونه وصعوبة تصريفه .

إن الدول النامية يجب أن تعطى الصناعة إهتماما كبيرا بالتأكيد ولكن لا ينبغى أن يكون الإهتمام سياسيا دون أو يكون وسيلة مخططة فى التنمية الإقتصادية .

فى الواقع إننا امام اتجاهين متضاربين ، اولهما يتجه الى تبرير دخول الدول النامية فى دائرة التبعية للعالم الصناعى المتقدم للإستفادة من خبراته وآليات أسواقه ، والإتجاه الثانى ينتقد الإتجاه الأول دون أن يقدم منهجا فكريا لخروج هذه الدول من دائرة التخلف .

وفى إطار هذا الطرح تبدو الشواهد العملية للتنمية الصناعية من تجارب كوريا ، وهونج كونج ، وتايوان ، وسنغافورة ، وأسبانيا ، وبعض دول امريكا

اللاتينية ، وهذه الشواهد تؤكد على أن النمو الصناعى فى هذه الدول بالرغم أنه يأخذ بالنمط الغربى فقد أدى الى الدعم الإقتصادى لهذه الدول وساعد على تطوير نموها والخروج بها من دائرة التخلف .

- ما بعد التصنيع :

الواقع أن مرحلة التحديث قد تجاوزت المرحلتين السابقتين – العصور الوسطى ، والثورة الصناعية – الى مرحلة ما بعد التحديث وهى مرحلة أرقى بفضل تطوير بحوث الإنتاج الكمى استناداً الى العلم والتكنولوجيا ، فيما صار يعرف باسم الثورة العلمية والتكنولوجيا التى شاركت فيها الرأسمالية المعاصرة ، فى خدمة مؤسساتها فى التجارة والصناعة والمال ، وهى عوامل أساسية فى صناعة العصر ، وعلى خلاف الثورة الصناعية فإن ثورة العلم والتكنولوجيا الحالية لا تنبثق من إختراع وانتشار الآلات ، وانما من العلم ، أى الإكتشافات فى علوم الرياضة والفيزياء ، وقد وفرت مؤسسات البحث العلمى إكتشاف الأساس النووى ، والصناعة الذرية ، وفى نفس الوقت أدت هذه البحوث إلى إختراع الحاسبات الالكترونية الدقيقة ، والآلات الحاسبة ، والإنسان الآلى وصناعة للعلومات والاتصالات ، والطاقة النووية ، وتكنولوجيا الفضاء . والطيران النفاث، بالإضافة إلى ذلك فقد أدت هذه الثورة إلى اكتشافات جديدة فى علوم الأحياء التى اسفرت عن تغيرات عميقة فى تنمية الزراعة ، وتطور علوم الطب ، وتكنولوجيا الكيماويات ، وترشيد الموارد الطبيعية للطاقة ، كل ذلك هو ما نعنيه بالثورة التكنولوجية – وهى ثورة العقل – التى صارت تغطى الآن ثلاث مجالات حاسمة فى ميادين المعرفة وهى: العلم ، التكنولوجيا ، الإنتاج . تلك المجالات التى أصبحت قاعدة جديدة

لتصنيع العصر [1]. وفى ظل هذا التطور أصبحت مهام القوى البشرية محصورة فى العمليات الإنتاجية المعقدة ، بعد أن إتسع الاهتمام بالطاقة البديلة لهذه القوى التى أصبح يقوم بها الربوت « الإنسان الآلى » مما أدى الى خروج العمالة غير الفنية عن دائرة العمل التكنولوجى المعقد ، خاصة تلك التى تعتمد فى عملها على القوة العضلية ، وفى ذلك يشير «ديكروك Ducrocq» إلى انه اصبح بإمكانية الثورة التكنولوجية أن تحل اداء الربوت الواجد عن اداء ٢,٧ عاملا أى أن ١٠٠,٠٠٠ مائة ألف ربوت تكفى لإلغاء ٢٧٠,٠٠٠ مائتى وسبعين ألف عامل عن عملهم بينما يتطلب انتاجها هى نفسها ٥٠,٠٠٠ خمسين ألف عامل ويتطلب استخدامها حوالى ٥٠,٠٠٠ خمسين ألف آخرين ، والمحصلة النهائية إحلال القوى الآلية بالقوى البشرية .

والواقع أن الربوت لم يحل محل الإنسان بالكامل لكنه يحل مكان الجهد العضلى للإنسان ، وقد يحل ايضا محل الجهد الذهنى له ، لكنه لن يحل أبدا محل الذكاء البشرى الذى إخترع الربوت ويتولى تشغيله ، فمازال ذكاء الربوت ينحصر فى قدر من الذكاء الذى صنعه له العقل البشرى .

وفي دراسة حول تأثير الربوت على العلاقات الاجتماعية داخل البناء التنظيمي للمصنع، قام بها كيم تيرنال Keim Ternal في عينة من مصانع السيارات في اليابان خاصة وأن هذه المصانع تعتمد على استخدام الربوت في كافة مراحلها. وقد عمد الباحث إلى المقارنة بين هذه المصانع من ناحية الاعتماد الكلية أو الجزئي عليها، وقد انطلقت هذه الدراسة من عدد من التساؤلات حول تأثير الربيوت على العلاقات الاجتماعية في البناء التنظيمي للمصنع، هذا من جانب، ومن جانب آخر تأثيره على العملية الإنتاجية في مختلف مراحلها.

---

(١) فؤاد مرسى : مرجع سابق ص ١٩ - ٢٠ .

وفي ضوء هذه التساؤلات استندت الدراسة على محور أساسي في التحليل يتناول القدرة على اتخاذ القرار في السياسة العامة للمصنع، ولقد جاءت نتائج الدراسة لتشير إلى أن استخدام الربوت في مجال الإنتاج أدى إلى تفكك العلاقات الاجتماعية بين العمال.

كما أن التوسع في استخدام تكنولوجيا الريبوت يقابله تراجع في قوى العمل، وزيادة مركزية القرار، وزيادة في حجم الإنتاج(١).

لقد ادى التطور السريع لثورة التكنولوچيا العلمية الى تزايد الطلب على المتخصصين الفنيين فى مجالات البحث والتطوير بالإبتكار والتنسيق والصيانة ، وهكذا ، فكلما تعقدت تكنولوجيا الصناعة وأساليب التنظيم والإتصال كلما زادت معدلات البطالة .

فى تصورى ان اى مجتمع يريد الأخذ بتكنولوجيا العصر ، لابد ان يعد قوى، العمل لها بتغيير تركيبها التعليمى نحو بناء عقلى قادر على الابتكار فى ضوء علوم العصر والعمل ، ولذلك لا يكفى ان يتزود العامل بمعارف واسعة وإنما يتطلب منه أيضا سيطرة إيجابية على كافة عمليات الإنتاج ، واذا كانت فنون العمل معرضة للتقادم ، فكذلك تعرضت معارف العمال والتخصصات التى تخدمها ، وهذه المهارات اصبحت تتغير بتغير التكنولوچية وأساليب استخدامها حتى اصبحت تشكل فائض من العمالة غير المؤهلة لآليات التكنولوچيا الحديثة التى تضيف المزيد لرصيد البطالة الهيكلية .

---

(١) Ternal, Keim: Mass of Tecnology of Repot and Dom imant Relation in Japancis Facyory. Economic Journal. No 98. March 1949 p68.

ومما يزيد الأمور تعقيداً ذلك التطور الهائل فى تكنولوچيا العصر الذى أصبحت سوقاً للمنافسة تستقطب قوى العقول المؤهلة علمياً من الدول النامية التى تتجاهل دورهم فى عمليات التنمية ، وبفضل هذه العقول استطاعت الدول الصناعية الابتكار والتحديث فى صناعة مجالات البحث العلمى .

البحث العلمى :

إذا كانت الثورة الصناعية أو مرحلة التكنيك المتوسط قد استندت فى فتح أسواقها بالفتوحات العسكرية بهدف إستغلال موارد الأرض والهيمنة على خاماتها ، فالواضح أن غزو هذه الأسواق قد أصبح موجهاً للصناعة بالبحث العلمى تحت الأرض عن طريق الأقمار الصناعية التى صارت قادرة على تصوير ما فى باطنها من خامات طبيعية ، ومن ناحية أخرى لم يعد مفهوم البحث العلمى قاصرا على الأرض الصلبة فقط ، وانما صار يضم الفضاء الخارجى وأعماق البحار والمحيطات بما تحتويه من موارد ومصادر للطاقة وصناعة التكنولوچيا .

لذا بدأت مع نهاية هذا القرن وفى ظل الشركات متعددة الجنسيات إقتسام الفضاء الجوى والمحيطات التى أصبحت تشكل أضخم منجم عالمى للطاقة والمعادن وأصبحت عن طريق العلم والتكنولوچيا فى متناول يد الإنسان . وفى هذا العصر أصبح فى الإمكان إحلال موارد بديلة عن موارد أخرى وبالذات فى مجال الطاقة . ومن السهل أن يلاحظ الإنسان أن القرن الماضى قد عرف الفحم كمصدر للطاقة ثم اكتشف البترول ، وتلته الطاقة المائية والغاز ، والطاقة النووية ، واليوم يضاف ستة مصادر أخرى هى :

طاقة الريح – طاقة الشمس – الطاقة الناجمة عن المد والجذر للبحار – الحجر الأرقى فى التركيب المحصل بالقار – موجات البحر – حرارة باطن الأرض .

وخلاصة القول ، أن الطلب على الخامات لم يعد يتبع الخط القديم الذى كان يستند استخدام القوة والاستعمار المسلح لسلب الخامات الطبيعية من الأرض المستعمرة .

لقد إستطاعت علوم التكنولوچيا الازدهار بفضل تراكم رأس المال واستثمار البحوث العلمية فى برامج تنموية . وفى نفس الوقت انطلقت الرأسمالية فى مسار صححت فيه أوضاعها فى ظروف المواجهة مع الاشتراكية وفقدان مستعمراتها السابقة . ولقد استطاعت ان تحقق خطوات غزوها على الدول الاشتراكية بفضل تفوقها التكنولوچى(١) .

والواقع أن ثورة العلوم التكنولوچية اصبح لها القوة الحقيقية للإنتاج والابتكار ، وفى نفس الوقت انطلقت بمجالات جديدة فى الإنتاج والتوسع فى فتح الأسواق وزيادة الإستهلاك ، ومع كل ذلك فما زالت نتائج هذا العلم مرهونة بالمستقبل . مازال يجرى الصراع عنيفا حول العلم والتكنولوچيا ومازالت رأسمالية التحدث هى رأسمالية العلم والتكنولوچيا ، وأن الرأسمالية لا تحتكر العلم ولا التكنولوچيا ، فمازال هناك دول أخرى تعمل فى مجال البحث والتطوير : ثم أن العلم نفسه لا وطن له ولا إحتكار فيه ، فالمفترض أنه ملك عقول البشر وهو ملك للجميع ، والواضح أن المجتمع الذى يشجع مواطنيه على حرية البحث العلمى وتنميته فى كل ميادين للمعرفة، يستطيع

---

١) نفس المرجع السابق ، ص ٤٩ .

به ومن خلال الإزدهار والتقدم والتفوق على المجتمعات الأخرى .

وفى يقيني أن العلم والبحث فيه له الدور الرئيسى فى التطور التكنولوجى فى كافة ميادين المعرفة ، وفى حل المشاكل التى تواجه البشر ، ولا يقتصر صدق هذا القول على الدول التى تحاول تعويض النقص المتاح من الإستثمارات باستخدام انجازات العلم ، بل هو صادق فى كل الدول وجميع التجمعات ، فالدور الرئيسى فى التقدم لم يعد يقدمه مقدار الإستثمار المتاح ولا زيادة العمالة . قدر ما يتحقق عن التقدم التكنولوجى وإبتكاراته . وهو الكم .

ومن ذلك وعلى اختصار شديد ، وعلى أساس ما يمكن أن يرد من أمثلة من كل بقاع العالم ، يمكن أن ندرك أثر العلم والبحث العلمى وموضعهما الصحيح من قضية التنمية والتقدم ، فلم يعد الأمر يتعلق بدولة بعينها بل صار مطلباً عالمياً ينطبق فى جميع الحالات .

لم يعد التقدم متعلقاً بزيادة رؤوس الأموال المستثمرة ولا بزيادة استغلال جهد العاملين أو زيادة أعدادهم ، بل يرتبط فى اندفاعه بمدى التقدم والتحسين التكنولوجى المستخدم . ويرتبط التقدم هنا بمتغير اساسى هو التعليم الذى يقوم على بناء العقول ، وحرية التفكير ، وصناعة المواطنه .

العلم ليس نتاج صوامع البحث أو مصدرا للرزق للبعض ولا الهاما روحيا لدى بعض العباقرة ، فلم يعد البحث العلمى ينعزل عن الواقع كما كان فى الماضى ، بل يرتبط دائما بقضايا الإنتاج والخدمات يأخذ منها زادا من المشاكل الفعلية ويتصدى لحلها ، وفى الوقت نفسه يترجم بحوثه – مهما كانت اتجاهاتها الى وسائل جديدة فى التطبيق .

لقد اصبح العلم فى عصرنا يتجه الى قوة الإنتاج مباشرة ، وأصبحت تخفض الفواصل التى عزلت فى الماضى النشاط العلمى عن الإنتاج الصناعى

لا لمجرد زوال الفواصل الزمنية بين المكتشفات وتطبيقاتها ، ولكن ايضا لأن البحث العلمى المعاصر اصبح يحتاج الى مؤسسات وادوات هى اشبه بمراكز البحث العلمى فى المصانع ، خاصة وان البحث العلمى اصبح يكفل عائدا إستثماريا أعلى من استثمارات راس المال فى اى مجال اخر ، ولقد ادى ذلك الى تغيرات فى العصر الحالى من ناحية العلاقة بين البحث العلمى والدولة ، حتى أصبح تأثير الدولة على المجتمع يسترشد بالبحث العلمى فى صنع القرار .

والواقع أن البحث العلمى فى مجال التكنولوچيا للتقدمة لم يقف عند مساعدة الحكومات الصناعية فى دعم سياستها بل اصبحت الشركات تخصص نسبة عالية من انفاقها قد تصل الى ١٠٪ أو ٢٠٪ احيانا لأغراض البحث العلمى[١] .

وفى ظل تنشيط وتطوير العلم والتكنولوچيا ، لعبت الدول الصناعية دورا هاما فى هذا الصدد . من ناحية منح الإعفاءات الضريبية فى حالة تجديد التجهيزات الفنية للإنتاج ، وتطبيق اساليب الإستهلاك لها ، قد جعلت لرجال الأعمال مصلحة فى تطبيق نتائج البحث العلمى فى الإنتاج ، ومنذ الخمسينات صار اكثر من ثلث النفقات المخصصة للبحث العلمى تحتله الدولة، ومعنى ذلك ان الدولة قد انشأت نوعا من الملكية المشتركة للرأسماليين فى مجال البحث التكنولوچى.

لقد اصبحت التكنولوچيا الحديثة موضوعا اساسيا للتجارة الدولية كما اصبحت الدول المتقدمة فى تصنيع التكنولوچيا تسعى للحفاظ على سر صناعتها والحفاظ على دورها القائد فى ثورة علوم التكنولوچيا ضماناً لقيادة العالم بأسره ، فإن هذه الثورة باتت تطرح على الأقطار النامية والمتخلفة تحديا لم يسبق له مثيل .

(١) سمير ايوب : تأثيرات الأيديولوجيا فى علم الاجتماع ، معهد الإنماء العربى ، الطبعة الأولى ، بيروت (١٩٨٣) ص ١٤٠ .

الفصل الثالث

تنظيم العمل الصناعي

الفصل الثالث

تنظيم العمـل الصناعي

يبدو من ظواهر الدراسات التى لجريت فى ميادين علم اجتمـاع العمل الصناعى اكتشاف حقيقة هامة وهى ان اغلب هذه الدراسات قد اتجهت نحـو معالجة التنظيم الاجتماعى للعمل ، سـواء بالتركيز على دراسته داخل المصنع فقط او بتحطيله فى ضوء علاقة المصنع بالمجتمع ؛ ما يجعلنا نخلص الى وجود نوع من الالتقاء بين اهتمامات علم اجتماع العمل الصناعى وسوسيولوجية التنظيم ، ويؤكد ذلك ميللر وفورم بان علم اجتماع العمل الصناعى لا يعنى فقط وبشكل واسع بدراسة المجتمع الصناعى ، بل ان اهتمامه ينسحب الى القيام بتحليل التنظيم الاجتماعى للعمل(١) ويطلق على هذا الميدان «سوسيولوجيا منظمات العمل» لقد تطور علم اجتماع التنظيم اعتماداً على جهود علماء اجتماع العمل الصناعى الا ان علم اجتماع التنظيم بدأ ينمو بخطوات سريعة نتيجة رغبة العلماء فى تطبيق مناهج البحث الاجتماعى على مواقع تنظيمية خاصة .

لقد اتجهت جهود كثير من علماء الاجتماع نحو ايجاد السبل لوضع تصورات ومفاهيم بين الجوانب المتشابهة والاختلافات للانماط المختلفة فى تنظيمات العمل . ومن امثلة هذه الجهود أن « جروس Gross » كان يرى عمليـات التنظيم فى قطاعات المنظمات المختلفـة يمكن تصنيفها وفقـا لأهدافهـا(٢) ، وعلى الرغم من ان للمنظمات اهدافا غاية فى التعدد والاختلاف ، وانها تعمل فى بيئات مختلفة كثيرة ، ومتنوعة ، الا انه يبدو ان هناك شبه اتفاق على تعريف التنظيم بانه الوسيلة التى ترتبط بها اعداد كبيرة من البشر ينهضون باعمال معقدة ، ويرتبطون معا فى محاولة واعية منظمة لتحقيق اهداف متفق عليها .

(١) Miller & Form, op. cit. p. 11.

(٢) Miller & Form, op. cit.

والملاحظ ان هذا التعريف لم يضع حدودا جغرافية ، او اجتماعية ، او وظيفية ، فقد كان ما يقصده للرواد من علماء هذا الميدان ان يقتبسوا من تجارب مختلف البيئات انماط السلوك التى تتكرر بانتظام . ومن الواضح انهم افترضوا فى ذلك وجود انماط معينة لتنظيم الوحدات الادارية تتصف بالعمومية(٣) .

لقد ساد منذ الحرب العالمية الثانية اتباع للدراسات الوصفية لتنظيمات العمل باعتبارها اهداف فى حد ذاتها . ولكن الهدف الذى يعمل علم اجتماع العمل الصناعى من اجله هو وضع بناء من المبادىء التى يتجاوز تطبيقها تنظيمات عمل معينة . وبينما الوصف لتنظيمات العمل المختلفة تعتبر من الموضوعات الضرورية لتحليل السلوك الاجتماعى المادى فى تنظيمات معينة ، الا ان عملية وصف الظاهرة من الخارج لا تشكل هدفا علميا كافيا ، وبذلك فان المفترض اننا ننتقل في البحث من الشيء المجرد الى الشيء الملموس من تحليل التنظيم الاجتماعي وفقا لمستواه الخلص (البناء الاجتماعى) الى تحليل للعلاقات الشخصية الداخلية (الأنساق الاجتماعية) ثم الى تحليل السلوك الفردى المادى ، وعندما يكون الأمر ممكنا فان هناك عوامل يمكن استخدامها لتعليل السلوك التنظيمى منها العوامل التاريخية والاجتماعية والثقافية والبيئية والديموجرافية .

ومن الاتجاهات التى تمثل اهمية بالنسبة لتحليل منظمات العمل ذلك الاتجاه الذي ينصب اهتمامه على الطريقة التى يقوم بها البناء التنظيمى بتوجيه العملية الوظيفية للمشاركين فيه . وتتضمن العناصر الأساسية لهذا المدخل : التاريخ . القيم . التغير التكنولوجى . الأهداف التنظيمية . والمركب التنظيمى . ونسق العلاقات الصناعية .

١ - التاريخ : تعد المنظمات الاقتصادية - المصانع والشركات - شأنها شأن اى تنظيم اجتماعى ، تمثل نماذج للعلاقات التى ارسى قواعدها المجتمع ، ومن الواضح ان مثل هذه النماذج تمتلك وظائف للجماعات

(3) Pfiffner., op. cit. p. 36.

التى تحظى بالقوة والسلطة او الشرعية ، كما انها تضفى على التنظيم الاجتماعى سمة التنبؤ · وبذلك فان التاريخ يكون له اهميته فى تفسير وجود وتواصل تنظيمات العمل ·

٢ ـ القيم : ان التغير الاجتماعى يقع فى سياق الغايات والأهداف والمعايير التى تتوافر لدى التنظيمات والفاعلين داخل هذه التنظيمات ، ويستخدم مفهوم القيمة بقصد تحديد الظواهر ذات المعنى ، وهو يعد مفهوما ضروريا للتحليل التنظيمى ، ذلك لأن بعض الأنشطة قد لا يكون لها معنى فى نطاق فعلها المباشر · ولكنه يكتسب معناه فى نطاق الأهداف والغايات والأغراض طويلة الأمد · والواقع ان المجتمع الصناعى يتسم بتعدد الأهداف والغايات والمعايير والقيم · ومع ذلك فان قيمة واحدة رئيسية يبدو الكثير من النشاط يقع فى نطاقها وهو تطبيق العقلانية للوصول بتحقيـق المكافآت الاقتصادية او غيرها الى اقصى حـد · وبذلك فان البيروقراطية تعتبر من التنظيمات الكبيرة الحجم التى انشئت بشكل عقلانى لتحقيق اقصى ما يمكن الوصول اليه من الغايات المـادية وغيرها الخاصة بمختلف الافراد والجماعات ·

في دراسة مسحية عن قيم العمل نظريا وعمليا قام ستيفن هاردنج Stephen Harding وفرانس هكسبورز Frans Hixspoors عام ١٩٩٤ لحساب بعض الشركات الكبرى في أنحاء العالم، تناولت عينات عشوائية من العاملين في فرنسا، بريطانيا، ألمانيا الغربية، أسبانيا، البرتغال، إيطاليا، الدانمارك، ايرلندا، بلجيكا، هولندا.

لقد ركز المسح على اتجاهات العينة على مجالين للقيَم

أولا: نوع العمل بأجر، والإشباع المادي، والعلاقات الاجتماعية، والمكانة، وتحقيق الذات.

ثانيا: قيمة العمل عند الأسرة والأصدقاء، والقيمة الدينية والسياسية.

لقد كشف تحليل الاتجاه أن هناك ما يؤكد على ازدياد تطوير عناصر التنمية الذاتية في العمل، كما أن العاملين صاروا أكثر تطلبا للتعبير عن الذات والتنمية الذاتية في وظائفهم.

وللتباين بين القوميات بالنسبة لعامل التنمية الذاتية مغذى خاص، حيث تكتسب العوامل الداخلية أهمية بارزة في ألمانيا، وهولندا، وبريطانيا، والدانمارك وتحتل أوروبا الجنوبية عامة إعطاء هذه العوامل أهمية أقل.

في الواقع أن مثل هذه الإستقصاءات تحقق عدة أهداف متعلقة بالحاجة إلى المعلومات للمؤسسات الممولة، فتكون بعض الأسئلة في استقصاء تقليدي لرأي المستخدمين متصلة بوضع التبعية بدلا من القيم الفردية.

وبناء على تجربة بحث مجموعة الاستقصاء الدولي وهي هيئة استشارية متخصصة في هذا المجال فإن الموضوعات المغطاة تشمل، تنظيم العمل، كفاءة التشغيل، الإدارة، الإشراف، علاقات العمل، مشاركة المستخدمين في الاتصال، التدريب، تقييم الأداء، الأجر والمزايا، ظروف العمل، الأمن الوظيفي، الرضا الوظيفي، الانتساب للشركة، التركيز على العامل(٧).

٣ ـ التغير التكنولوجى : ترتبط فكرة العقلانية وترشيد الانتاج الى تغيرات بنائية هامة فى المجتمع الصناعى ، وهـذه التغيرات جاءت مع التغيرات التكنولوجية والتغيرات فى البيئة المـادية . لقد جاء التغير التكنولوجى وتطويره بتغيرات اخرى فى مجال تقسيم العمل .

وربما يكون تقسيم العمل من المسميات الخاطئة لتلك الظاهرة التى تشير الى الأسـلوب العقلانى فى شغل الوظائف المتخصصة بين النـاس وفعاليتها مع الآلات . ومثل هـذه العمليات التخصصية تعد من القوى غير التقليدية التى تؤدى الى صراع اجتماعى يمكن اعتباره من الحالات العادية فى موقف العمل الصناعى .

والواقع ان التنظيم التكنولوجى والتنظيم الاجتماعى يجب النظر اليهما باعتبارهما جانبين لظاهرة واحدة . فالتغيرات التى تحدث فى

---

(7) Stephen D. Harding & Frans Hixspoors: New work value, International social science, Journal. 1995.P 441-445.

واحد منهما تؤثر على الأخرى ٠ ولن هـذه التغيرات تنشط فى حالتى القلق والصراع الاجتماعى ٠

٤ ـ **الأهداف التنظيمية** : ان علم اجتمـاع العمل الصناعى وعلم اجتماع التنظيم يقومان بالضرورة بتركيز الكثير من الاهتمام على السلوك الخاص بالتنظيمات ذات الحجم الكبير ٠ ودراسة التنظيمات يمكن ان تتحدد اولا : ببحث التفاعلات الفردية الداخلية ٠ بهدف الوصول الى نماذج تنظيمية ٠ أو بدراسة النماذج التنظيمية أولا ثم ارجاع السـلوك الفردى الى هـذه النماذج ٠ وهـذا يعنى الأولوية للأهداف التنظيمية على الأهداف الشخصية ٠ وفى التنظيم ذو الحجم الكبير فان الغايات الشخصية لا بد من ربطها بالغايات التنظيمية اذا ما كان على التنظيم ان يعمل بفعالية ٠ وعندما تصل عملية الضبط التنظيمى الى أقصاها سوف يبـدو الانسان التنظيمى فى العمل ٠

٥ ـ **المركب التنظيمى** : ان المكونات الخاصـة بأى بناء اجتماعى تتكون من المناصب والمكانات ، ومخصصات السـلطة ، والمسئوليات ، والقواعد التى تحدد السلوك المتوقع ٠ واى شكل تنظيمى رسمى ـ على سبيل المثال ـ ما هو ببساطة سوى خريطة تحدد شغل الوظيفة ومهامها والتوقعات المطلوبة لشاغلها(٤) ٠

وبشكل عام يمكن القول بأن الرسمية فى التنظيم هو الشىء المكتوب والمصدق عليه من واضعى السياسة ٠ والهدف من كل ذلك تنظيم العمل ٠

٦ ـ نسق العلاقات الصناعية : ان استخدام نظرية الأنساق فى مجال علاقات العمل الصناعى ، يدين بالشىء الكثير للعمل الرائد الذى وضعه « دانلوب » ٠ والاطار النظرى الذى وضعه دانلوب ينظر اساسا لنسق العلاقات الصناعية باعتباره نسق فرعى من المجتمع الأشمل او النسق الاجتماعى الشامل ٠ وطبقا للاطار النظرى لدانلوب ، فان نسق العلاقات الصناعية يعتبر فى لحظة معينة من لحظات تطوره شاملا لفاعلين معينين

---

(٤) Miller & Form, op. cit. p . 17.

ولسياقات معينة ، ولأيديولوجية تربط نسق العلاقات الصناعية برباط وثيق ، ولكيان من اللوائح الموضوعية لكى تحكم الفاعلين فى مكان العمل ومجتمع العمل .

وينظر دانلوب الى تاثير وظيفة اللوائح فى ثلاث مهام :

١ ـ تنظيم هرمى للادارة والاشراف .

٢ ـ تنظيم هرمى للمنظمات العمالية المتحدثة باسمهم (النقابات) .

٣ ـ اجهزة حكومية متخصصة ، تعنى بالعمال وبالمنشآت الصناعية ، وبالعلاقة بينهما (فض المنازعات) .

والمدخل الذى وضعه « دانلوب » لانساق العلاقات الصناعية ، قد وجد الكثير من المؤيدين له . ففى بريطانيا تاثر به فلاندرز بدرجة كبيرة . وقد استخدم فلاندرز المفهوم الخاص بنسق العلاقات الصناعية ليدلل على ان لب الموضوع يتضمن دراسة علاقات نظامية معينة فى الصناعة . فمن الواضح ـ كما يقول ـ انّ العلاقات المرتبطة بتنظيم الصناعة ليست كلّها مناسبة.وان العلاقات المرتبطة بوظيفة العمل هى فقط التى تستحق الدراسة. ويؤيد « فلاندرز » تعريف العلاقات الصناعية بانها دراسة نظم تنظيم العمل(٥) . وكثيرا ما يقال ان منظمات العمل تشتمل على نوعين من التنظيم ، احدهما رسمى وهو المعلوم فعل عمله على لوائح التنظيم . والثانى غير رسمى وله فعله خارج نطاق لوائح التنظيم . . .

فالتنظيم الرسمى يشير الى البناء التنظيمى فى اغلب المنظمات لغرض نافع . ويشير الى الخطة العامة التى بموجبها تتم بها الأعمال فى اطار الوظائف المختلفة ، ومستويات السلطة . اذ ان افراد الوحدة التنظيمية متصلون ببعضهم البعض بواسطة الطرق العادية والسياسات ، والعلاقات بين الرئيس والمرؤوس ، وعن طريق التنسيق بين المنفذين والمستشارين

---

(٥) Jackson, Micheal, P., Industrial Relations, Croom Heim. Ltd. London, 1982 - p.p. 17 - 18.

ونظم المرتبات والأوامر والتعليمات ، والتقارير ، والاجراءات ، والعديد من طرق الاشراف الرسمية ، ووسائل التنسيق ، وبشكل عام يمكن القول بان الرسمية فى التنظيم هو الشىء المكتوب ، والمصدق عليه من واضعى السياسة. والهدف من كل ذلك تنظيم العمل .

مع ذلك فاننا نجد خلف كواليس المنظمة الرسمية ، وفى كل شركة مهما يكن حجمها ، شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية التى تنمو تلقائيا بين زملاء العمل ، وهى ما تسمى بالجماعات غير الرسمية ، وهى التى تعمل فى نفس الوقت جنبا الى جنب مع التنظيمات الرسمية .

والتنظيم غير الرسمى فيعد اجتماعيا غير مخطط لجماعة من جماعات الزمالة يتفاعلون معا نتيجة الاتصالات اليومية ، ويشعرون بالرضا من هذه العلاقة ، وقد يتبع تكوين الجماعات الرسمية أحيانا الخريطة التنظيمية ، ولكنه فى اغلب الأحيان قد يخرج بسلوكه عن انماطها النموذجية ، فقد تميل جماعة لأن تكون اصغر حجما من خريطة التنظيم ، كما تختلف العوامل التى تجذب افرادها ، بعضهم الى بعض فى طبيعتها واهدافها(٦) .

ونظرا لأهمية هذين الشكلين فى التنظيم ـ اى الرسمى وغير الرسمى ـ فاننى ساحاول ان ابرز موضوع كل منهما على حدة :

اولا : التنظيم الرسمى

● النظرية التقليدية :

تتحد نظرية التنظيم التقليدى على ثلاث نماذج هى : القيادة ، والوحدة ، والمنطقية .

فبالنسبة لأساليب القيادة . نجد اساليبها تمتزج باسلوب الحكم المطلق . اما الأسلوب العقلى فى ادارة الأفراد فى المنشاة الصناعية خاصة . ولنها جاءت فى غضون القرن التاسع عشر .

---

(٦) Pfiffner, J. M. & Sherwood, F., op. cit, p. 53.

وفيما يختص بنموذج الآلة فيعد من النظريات التقليدية المتقدمة . لانها تنظر الى العمال كوحدات تتحرك اليا . ومن واجب العامل ان يتكيف مع الوظيفة واغفال الأفراد الذين ينهضون بالوظائف وان سياسة هؤلاء الافراد انفسهم وفق حاجات التنظيم لو تستغن المنظمة عمن يعجزون عن ذلك . اما بالنسبة للاوامر فى هذه المنظمات فتتجه من اعلى الى اسفل .

ناتى بعد ذلك الى النقطة الثالثة . وهى ما نتصل بنموذج المنطق . فنجده منصبه فى اجراءاته . ننت يلغ الرجل الادارى بالانتاجية حدها الأقصى على اسس منطقية . شانه فى ذلك شان الرجل الاقتصادى فى النظرية الاقتصادية الكلاسيكية ، فالقرارات الادارية كانت تتخذ مستندة الى ادراك كامل ، وبافتراض المعرفة الكاملة بكل الاحتمالات البديلة ، وتفترض نظرية التنظيم التقليدية ، ان العمال يدفعهم اختيار منطقى يجعل سلوكهم شبيها بسلوك الرجل الاقتصادى . عندما يضطر الى الاختيار من بين الاحتمالات البديلة ، وبناء عليه فالعمال الذين يتقاضون اجورا على اساس الانتاج ينتجون باقصى كفاءة حتى يصلوا بكسبهم الى الحد الأقصى ، وهكذا نجد ان نظرية المنطق والدافع الى تدعيم الفكر التقليدى السليم فى التنظيم تتجاهل الفرد ككائن انسانى ، وتستبعد معظم التغيرات السلوكية . الا ما اتصل منها بالعائد الاقتصادى .

* * *

● علاقة النظم بالتنظيمات :

تسعى التعاريف الخاصة بالنظم الى التبصير بالظواهر ، والمعاونة لفهمها لمحاولة بحثها ودراستها ، ولقد اهتم «فيبر» بالتعريفات الأعم للنظم. اولا « الجماعة المتضامنة » عن غيرها من اشكال النظام الاجتماعى ـ والجماعة المتضامنة : هى عبارة عن علاقة اجتماعية . اما مغلقة تقيد انضمام الأعضاء وفقا لقوانين طالما ان نظامها يفرضه تصرف أفراد معينين تكون وظيفتهم الدائمة هى وظيفة رئيس ، وعادة ايضا ما تكون هيئة عاملين اداريين ، وهذا الجانب من التعريف يتضمن عددا من العناصر

التى تتطلب مزيدا من المناقشة طالما انها اساسية بالنسبة لمعظم التعريفات المماثلة الأخرى ، وفى المقام الاول يتضمن النظام العلاقات الاجتماعية • اى ان الأفراد يتصلون ببعضهم البعض اتصالا عشوائيا • هذا ويضم النظام (الجماعة المتضامنة) قطاعات من السكان ، ويستبعد قطاعات اخرى • وبذلك يكون للنظام نفسه حدود ، وثمة عنصر هام من عناصر هـذا التعريف الا وهو فكرة النظام الذى يميز النظم عن الوحدات الاجتماعية الأخرى ، هـذا ولا تتضح انماط التفاعل ببساطة • اذ ان هيكل التفاعل يفرضه النظام نفسه ، وهـذا الجزء من التعريف يشير الى ان التنظيم يضم نظاما تدريجيا للسلطة ، وتقسيم العمل فى تنفيذ مهامها •

ويتم اتباع النظام على يد موظفين معينين ، يتم تعيينهم للقيام بهذه الوظيفة ، ويضيف «فيبر» الى فكرة الجماعة المتضامنة بعض المعايير الاضافية الخاصة بالنظم ، ففى النظم يكون التفاعل « ترابطيا » اكثر منه « طائفيا » • وهذا يميز النظام عن غيره من الوحدات الاجتماعية الأخرى ، مثل الأسرة التى تشترك فى الخصائص الأخرى التى تتعلق بالجماعة المتضامنة ، ويشير « فيبر » ايضا الى ان النظم تقوم بأنشطة « هادفة » متصلة من نوع محدود ، على ذلك فان النظم ترفع من شان حياة اعضائها ، ولها اهداف • كما تشير الى ذلك انشطتها الهادفة ، والمقصود بالنظم « عمل شىء ما » ، والجدير بالذكر ان هذه الفكرة التى آمن بها « ماكس فيبر » قد احتفظ بها معظم المحللون التنظيميون ، ولقد اصبح تعريف « فيبر » بمثابة أساس لكثير من التعاريف الأخرى ، لأنه اقرب ما يكون الى الواقع • فهو يركز اساسا على انماط التفاعل الحقيقى بين الأعضاء التنظيميون اثناء متابعتهم لأهدافهم ومشاركتهم فى الأنشطة ، أما « شيستر بارنارد » واتباعه فقد اهتموا بنقطة مختلفة • فبينما اتفق مع « فيبر » على كثير من النقاط ، الا انه يركز على أساس مختلف للنظم • اذ يتلخص تعريفه الأساسى لنظام ما « بانه جهاز من الأنشطة المنسقة عن وعى او جماعات تضم شخصين أو اكثر » اى نشاط يتم من خلال التنسيق الواعى والمعتمد والهادف ، هذا ويتطلب النظام اتصالات واستعدادا من جانب الأعضاء للمساهمة ، وهدفا مشتركا يجمع فيما بينهم ، ويؤكد «بارنارد» على

دور الفرد ، فهو يتعين عليه الاتصال ، وهو الذى يتم تحريكه ، وهو الذى يتخذ القرارات ، بينما يركز « فيبر » على النظام ، كما يهتم « بارنارد » بأعضاء النظام ، ولقد حاول «بيتر بلو» و «ريتشارد سكوت» التخفيف من حدة هذه المشاكل المتعلقة بالمصطلحات الفنية ، وذلك عن طريق اضافة صفات مثل « معقدة » أو « واسعة النطاق » أو « رسمية » كالفاظ تسبق كلمة نظم ، وعلى سبيل المثال يشير «بيتر بلو» و «ريتشارد سكوت» الى ما يلى: طالما ان النظم الرسمية تكون فى الغالب كبيرة ومعقدة الى حد كبير ، فان بعض المؤلفين يشيرون اليها على انها نظم « واسعة النطاق » أو نظم « معقدة » .

ولكننا تجنبنا استخدام هذه العبارات بصفتها عبارات مضللة لسببين :

الأول : ان النظم تختلف من حيث الحجم والتعقيد ، واستخدام هذه المتغيرات على انها معايير ، تعريف من شانه ان يسفر عن مثل هذه التعبيرات الغريبة مثل « نظام واسع النطاق » ، او « نظام معقد الى اقصى حد » .

الثانى : على الرغم من ان النظم الرسمية غالبا ما تصبح كبيرة ومعقدة . الا ان حجمها وتعقيدها لا يباريان حجم وتعقيد النظام الاجتماعى لمجتمع حديث . يضم كل هذه النظم وعلاقاتها مع بعضها البعض . بالاضافة الى أنماط لا تنظيمية (قد يتم التركيز بدرجة كبيرة على تعقيد النظم الرسمية لأنها من صنع الانسان فى حين ان يتقيد النظام الاجتماعى قد بدا يظهر ببطء بالضبط كما يتضح ان يتقيد الكومبيوتر الحديث اكثر تاثيرا من تعقيد العقل البشرى . ان التقيد من خلال التصميم قد يكون اكثر وضوحا من التعقيد الذى يتم من خلال النمو او التطور) وبينما قد يناقش القليلون النقاط التى عرضها « بلو » و « سكوت » فيما يتعلق بالصعاب التى تفترض استخدام كلمة « معقد » أو « واسع النطاق » فان نفس النقد يمكن ان يوجه الى كلمة « رسمى » بصفتها كلمة سابقة للنظام .

وتختلف النظم ايضا فيما يتعلق بالصبغة الرسمية التى تتميز بها كل منها ، وبذلك فاننا سنتحدث عن النظم الرسمية الأمر الذى لا يعتبر وثبة كبيرة الى الأمام ، ومع وضع هذه الاعتبارات فى الذهن ، فان

الكلمة البسيطة « نظام » سوف يتم استخدامها هنا ، وستشير عبارة « النظام الاجتماعى » الى المضمون الأشمل . بل ان المناقشة تصبح اكثر وضوحا عندما نستعرض تعريفات « امبتاى آتزيونى » و « ريتشارد سكوت » . حيث يتولى « اتزيونى » النظم بانها عبارة عن وحدات اجتماعية ، أو تجمعات بشرية يتم تكوينها عن عمد ، واعادة تكوينها من اجل تحقيق اهداف محددة ، ويدخل ضمن ذلك المؤسسات ، والجيوش ، والمدارس ، والمستشفيات ، والسجون . أما القبائل والطبقات والتجماعات الحرفية والأسر ، فانها ليست ضمن النظام ، وتتميز النظم بـ :

١ ــ تقسيمات العمل والسلطة والاتصال والمسئوليات . وهى تقسيمات لا يتم تصحيحها ولكن المقصود بها عن عمد انما مزيد من تحقيق الأهداف المحددة .

٢ ــ وجود مركز او اكثر من مراكز القوى التى تراقب الجهود المنسقة للنظام وتوجيهه نحو اهدافه ، وتقوم مراكز هذه القوى ايضا باستمرار استعراض اسلوب سير عمل النظام واعادة تقييم بنائه حينما يلزم ذلك لزيادة كفاءتها .

٣ ــ استبدال الموظفين ، اى ان الأشخاص غير المرغوب فيهم يمكن ابعادهم وتعيين آخرين بدلا منهم للقيام باعمالهم . كما يمكن للنظام ايضا ان يعيد مزج العاملين به عن طريق النقل والترقية .

ويتضمن تعريف « سكوت Scott » بعض العناصر الاضافية . فهو يقول : « تعرف النظم بانها تنظيمات جماعية . تم انشاؤها سعيا وراء تحقيق اهداف محددة نسبيا على اساس متواصل تقريبا . غير انه ينبغى ان يكون واضحا ان للنظم ملامح مميزة غير تحديد الهدف او الاستمرارية ، وتشمل النظم حدودا محددة نسبيا ونظاما سياسيا ودرجات سلطة ، ونظام اتصالات ، ونظام حوافز ، يمكن مختلف أنواع المشتركين من العمل مع بعضهم البعض سعيا وراء تحقيق الأهداف المشتركة ، وفيما

يبدو ان هذا التعريف يطابق الواقع تماما(٧) . غير ان هناك مشكلتين واضحتين فى هذا التعريف وغيره من التعريفات الأخرى مكان الأهداف فى طبيعة النظم ومسألة تمييز الحدود .

ومن الواضح ان نسب مختلفة من النشاط التنظيمى لا علاقة لهـا بالأهداف ربما يكون من الأفضل القول بان النظم يتم انشاؤها سعيا وراء تحقيق اهداف ولكنها تشترك فى أنشطة قد تكون او قد لا تكون متعلقة بهذه الأهداف ، وهذا يعتبر بمثابة اعتراف بدور الأهداف . ولكنه يشير فى الوقت نفسه الى اهمية الأنشطة الأخرى التى لا تتعلق بالأهداف ، اما مشكلة تمييز الحدود . فانها تتضح فى بعض الحالات التى يمكن التعرف عليها بسهولة . فعلى سبيل المثال : يوجد لدى الحزب السياسى المحلى هيئة عاملين يتقاضى اعضاؤها اجرا ضئيلا للرد على المكالمـات التليفونية ، وجمع البريد ، وما شابه ذلك . غير ان السلطة الحقيقية تنتمى الى اعضاء النظام الذين لا يتقاضون اجرا . بل انه حتى بعضهم قد لا يكونون معروفين لدى الأعضاء الذين يتقاضون اجرا ، وفى خلال الحملات الانتخابية تتضخم وتزداد العضوية فى النظام بسرعة حيث يتم ادراج الناس للقيـام بعمل مكالمـات تليفونية وتحكيم اللافتات واعـداد الكلمات والخطب .

ان اضافة هذا العدد من العاملين المتطوعين ، ولنصف الوقت فى الواقع قد اثار مشكلة الحدود . ويمكن تعريف كثير من الأنواع المماثلة للنظم بانها دينية او رياضية وغيرها . وبهذه الطريقة قد تكون هذه النظم الطوعية مختلفة عن غيرها من النظم التى تشكل نوعا مميزا مزيدا ، وغالبا ما تضم النظم الخاصـة بالطوارىء متطوعين ــ حتى التنظيمات ذات الحدود المميزة جدا مثل نقاط البوليس او اطفاء الحريق ، ومثل هـذه الحالات غير العادية تدعو الى مزيد من المواد الصريحة فى التعريف ، ثم مرة اخرى لم يتضمن اى من التعريفات التى نوقشت البيئة المحيطة

---

(٧) Etzoni, Modern organizotions. Englewood Cliffs. N. J. Printic - Hall. Inc 1964. p 3.

بالنظام . وهى نقطة هامة يجب توضيحها فى التعريف طالما ان البيئة تلعب دورا هاما فيما يدور داخل التنظيمات ، ومفهوم البيئة الذى يتم استخدامه هنا يتضمن كل ما هو « خارج » نظام معين . هذا وتؤثر العوامل البيئية على النظم من ناحيتين :

الأولى : ان العوامل البيئية تعتبر جزءا هاما من مدخلات النظام ، والنظام كما تم وضعه فى التعريفات السابقة يعمل عملا ما بهذه المدخلات ، وينتج مخرجات ، وتعود المخرجات الى البيئة ، وبذلك تؤثر مرة اخرى على النظام حيث ان المخرجات يتم استهلاكها واستخدامها وتقييمها فى البيئة .

وفى ضوء ذلك يمكن تعريف النظام بأنه « عبارة عن تنظيم جماعى ذى حدود مميزة نسبيا ، ونظام معيارى ، ودرجات سلطة ، ونظم اتصالات ، ونظم تنسيق عضوية . ويقوم هذا التنظيم الجمعى على اساس متصل نسبيا فى بيئة . ويشارك فى انشطة عادة ما تتعلق بهدف او مجموعة من الأهداف »(٨) .

الثانية : ومن هنا يتضح ان النظام عبارة عن وحدة معقدة تضم سلسلة من الأوامر فى شكل مكتوب يطلق عليه اسلوب التنظيم البيروقراطى .

* * *

● البيروقراطية فى التنظيم الرسمى :

يتالف التنظيم الرسمى للصناعة وفقا للاسلوب البيروقراطى الذى اصبح طابعا مميزا لمختلف المنظمات فى المجتمع الحديث . والبيروقراطية تعنى نوعا معينا من انواع التنظيم يخضع فيه الانسان للقواعد والقوانين المكتوبة . ويعتمد على مجموعة مبادىء اهمها توزيع الاختصاصات ، وتحديد المسئوليات ، وتسلسل السلطات ، وذلك من اجل تحسين فعالية المنظمة ، وزيادة قدرتها على اداء الأعمال ، ويعرض معجم « ويبستر » عدة تعريفات للكلمة تصلح لاستعمالات مختلفة هى :

---

(٨) Richard. H, Hall, organizations structure and Process., Hall international Inc. London, 1977 pp. 22 - 23 .

١ ـ للادارة الحكومية عن طريق المصالح والادارات التى يعرفها مجموعة من الموظفين ، يحكمهم روتين غير مرن ٠

٢ ـ مجموعة الموظفين الرسميين ٠

٣ ـ للاجراءات الحكومية الرسمية او الروتين غير المرن ٠

٤ ـ تركيز السلطة فى المكاتب للادارية ٠

اما المفهوم الشائع للكلمة : فانها تستخدم لتعبر عن اغراض التعقيد التى يتصف بها الجهاز الادارى المكتبى ، وعدم الكفاية ، والنزعة الى السيطرة ، والالتزام بحرفية القوانين ، وعدم المرونة ، والبطء فى اصدار القرارات (٩) ٠

فان مصطلح البيروقراطية ينطبق عادة على المواقف الادارية الحكومية اكثر منها فى الأعمال الأخرى ٠ ولا شك ان البيروقراطية موجودة فى الأعمال العامة ٠

واذا ما نظرنا الى الموقف بهذه الصورة فان التنظيم يتحقق من خلال تقسيم العمل ، وتفويض السلطة ٠ وهناك مستويان لتقسيم العمل :

المستوى الأول : تقسيم العمل الى مستويات (عملية التدرج) ويقصد بها تحديد رئيس القسم ، والمشرفون ، والعاملون ، وهذه العملية تتيح سلما لتدريج الواجبات وفقا لدرجة السلطة والمسئولية ، فاذا ما وجد شخصان فى علاقة ـ رئيس ومرؤوس ـ فان هذه العلاقة تعتبر تدريجية ، ومن الواضح ان هذا النمط من العلاقة له عدة ابعاد من العلاقات الانسانية ٠

المستوى الثانى : التقسيم الوظيفى ، ويقصد به تقسيم العمل الى انواع مختلفة من الواجبات ، ولنضرب مثالا على ذلك : فان الاختلاف بين نواب المدير والمشرفين مثل عملية متدرجة ٠ على حين نجد الفرق بين المشرف الادارى والمشرف الفنى هو فرق وظيفى ، واذا ما افترضنا ان

---

(٩) د٠ عبد الباسط محمد حسن ـ علم الاجتماع الصناعى ـ ١٩٧٢ ص ١٩٨ ـ ١٩٩

التنظيم تم على الوجه الأكمل ، فلن تكون هناك اعمال غير محددة او متداخلة . اننا نجد نسيجا من العلاقات الداخلية فيما بين الناس بحيث تربطهم جميعا برباط وثيق . واثر التقسيم الوظيفى فى العلاقات الانسانية ان يمد الانسان باهتمامات ومهارات ومعارف ووجهات نظر مختلفة .

يتم تبادل العلاقات وتحديد الواجبات التى يقررها تقسيم العمل الى كل شخص من خلال تفويض السلطة ، ويقصد بتفويض السلطة أنها تحديد الاختصاصات ، والمسئوليات ، والواجبات . ونقلها لشخص آخر . واذا ما قبل هذا التفويض السلطة يعنى أنهم يتنازلون عن جزء من كيانهم ، ولذا فهم لا يستطيعون تقبلها من الناحية النفسية خشية اضعاف مركزهم ، ويغالى آخرون فى بلوغ الكمال فى عملهم ، ولذا فهم لا يثقون فى أن يتركوا لغيرهم تحمل مسئولياتهم . ولكن يجب ان يوضع فى الاعتبار نقطة هامة وهى ان المدير يفوض اختصاصاته وواجباته ، ولكنه لا يفوضها بأكملها دون حدود .

وتتوقع النظرية الكلاسيكية ان يكون التفويض محكما وفقا لبعض التوجيهات ، وعدم السماح بتداخل واجبات العاملين . حتى لا تنشأ بينهم خلافات ، ومنازعات . ومن هنا ظهر مبدأ أساسى للنظرية الكلاسيكية وهو مبدأ « وحدة الأمر » .

* * *

● المستويات الوظيفية فى النظرية الكلاسيكية :

ان العملية المتدرجة توفر مستويات من السلطة والمنظمة ، وتسمى السلسلة الناتجة من هذه المستويات بالنظام الهرمى أو سلسلة القيادة . وأهم دلالاتها :

١ ـ أنها بالضرورة تقرر مصادر القوى وعلاقاتها ببعضها البعض .

٢ ـ تمنح المكانة الاجتماعية لشاغلى الوظائف .

٣ ـ تؤثر فى أنماط الارتباط .

٤ ـ توفر السلطة .

٥ ـ تؤثر فى محركات الدور ٠

وهناك خمس مستويات مختلفة للوظيفة وهى :

١ ـ الادارة بالوصاية : وهذا المستوى فى المنظمة او المنشاة هو ما يمثله مجلس الادارة ، ومسئوليته الأساسية هى توجيه السياسات ، وتمثيل اهتمامات العملاء والجمهور ٠

٢ ـ الادارة العامة : وهى المستوى التنفيذى الأعلى المسئول عن توجيه المنظمة باكملها وعادة تتكون الادارة العامة من شخص واحد هو الرئيس ٠ ولكن قد يكون هناك شخص آخر يحمل لقبا مثل « نائب الرئيس » او « المدير العام » ٠

٣ ـ الادارة المتخصصة : هذه الادارة هى المستوى الأول لتحديد الوظائف فى المنظمة ، وعند هـذه النقطة تظهر للاهتمامات المتخصصة لأول مرة على المسرح ، فعلى سبيل المثال : تظهر وظائف مدير المبيعات ، ومدير الانتاج ، والمدير المـالى ٠٠٠ الخ ٠

٤ ـ الادارة الوسطى : وهى تغطى الادارة فيما دون الادارة العليا مباشرة ، ولكنها تعلو على مستوى الخط الاشرافى ، وباستخدام هذا التعريف نجد ان المنظمة الصغيرة ليست بها جماعة ادارة وسطى ، ولكن المنظمة الكبيرة لديها مستويات من مديرى الادارة الوسطى ٠

٥ ـ مشرفو العمليات والعاملون : وهم يمثلون الحلقـة الأخيرة فى سلسلة القيادة وواجبهم تنفيذ ما يوكل اليهم من اعمال ، وليس العمـــل هنا مقصورا على العمل اليدوى أو العمل المصنعى فقط ، فان باحث الفيزياء الحاصل على درجة الدكتوراة ، الذى ينجز اعمالا عقلية معقدة يتصف عمله بأنه اجرائى ٠ ما دام لا يشرف على غيره من الناس ، وهذه المستويات جميعها تؤثر فى العلاقات الانسانية اثناء العمل ٠

* * *

● الوظائف التنظيمية والعلاقات الانسانية :

يؤدى التقسيم الوظيفى الى مكاسب كبيرة لجماعات العمل ، ولا يستطيع المجتمع الصناعى الحديث ان يبقى ويستمر بدونه حيث انه يسمح للناس بان تنمو مهاراتهم المتخصصة ومعارفهم بما ينتج عنه تحقيق الكثير من رغباته ، وهو يعتبر احد الافكار الاساسية للحضارة ولكن يجب ان نضع فى اعتبارنا ان الانتاجية التى نجنيها من خلال التقسيم الوظيفى يمكن الحصول عليها فقط ، اذا ما توافرت العلاقات الانسانية وتنسيقها .

ـ التبعية الداخلية :

نتيجة للتقسيم الوظيفى تنشا التبعية الداخلية للاقسام ، وبازدياد التقسيم الوظيفى تزداد بالتالى التبعية الداخلية ، ويقصد بالتبعية الداخلية انه اذا ما توقف شخص عن العمل فانه بالتالى يوقف على مائة شخص آخرين ، او يقلل انتاجهم . ومن ثم تستلزم التبعية الداخلية العمل الفريقى من اجل الحصول على الانتاجية .

ـ التبعية الخارجية :

ولما كانت المنظمات متواكلة فى داخل ذاتها . فانها تعتمد ايضا على منظمات اخرى ، ومنشآت فى بيئتها ، وهذه هى التبعية الخارجية .

* * *

● انشطة الأجهزة المختلفة :

يؤدى التقسيم الوظيفى بصفة خاصة الى تنمية الأجهزة فى النظريات الكلاسيكية للتنظيم ، وتتكون الهيئة من تلك الأنشطة التى تعاون الوظائف الأساسية للمنظمة ، فالأعمال الانتاجية موجودة اساسا لانتاج السلع وتوزيعها . وهذه هى وظائف خطها الانتاجى . وما خلا ذلك من الوظائف فهى وظائف تكميلية ، فمخزن السلع الاستهلاكية موجود اساسا لبيع السلع وتعويضها . وهذه هى وظائفها الانتاجية ، ويلاحظ ان عملية البيع وما يلحق بها من عمليات هى جوانب تكميلية . وهناك نمطان مختلفان من الأجهزة ، احدهما عام والآخر متخصص ، فالجهاز

العـام هو امتداد للمدير نفسه . ولذلك فقد يكون عاما بمثل ما هو عليه .
ويتمثل الجهاز العام من مساعد المدير بمثل ما يتمثل فى مساعد رئيس
القسم . فهو يساعد رئيسه فى اى ناحية من مسئولياته . ويعمل كممثل له
من الاتصال بالمديرين الاخرين ، ولا تحمل وظيفته اى سلطة على الآخرين ،
وما دام يستطيع ان يفوض الاخرين فلا يدين له احد بالمسئولية ، وعلى
اية حال فان عمله قد يستلزم ان تسانده بعض القوة من قبل رئيسه .
وما لم يحدد دوره ووظيفته بدقة . فقد ينشأ بعض الخلط والاحتكاك .
ونتيجة لذلك فان بعض المنظمات تحجم عن اسناد الوظائف المعاونة غير
المنصوص عليها فى التنظيم الرسمى . والتى توجد بطريقة غير رسمية
كمجرد معاونة الرئيس ، ويعاون الجهاز العام مديرا واحدا فى حين يخدم
الجهاز المتخصص عادة وظيفة متخصصة (كالمبيعات) . كما انه ينطبق
على كثير من المديرين واداراتهم . ويشارك الجهاز المتخصص فى الاعداد
بالكفاية المنظورة فى اطار نشاط معين ، وقد ينظر اليهم بعض الناس
كقادة باعتبارهم خبراء ، وعلى ذلك فان الأجهزة المتخصصة تمثـــل
« صلاحية الأفكار » ، « سلطة الأفكار » بدلا من السلطة الانتاجية التى
تصدر الأوامر ويقال احيانا عن عملها انه توجيه الوحدات الأخرى . ولكن
هذا مجرد واحد من ثلاثة انواع من المناشط التى تقوم بها وهى :

١ ــ استشارى توجيهى . ٢ ــ خـــدمات .

٣ ــ رقـــابى .

وكما نتوقع فان كل نشاط يعد نمطا مختلفا من العلاقات الانسانية ،
ومن بين الأسباب فى ان جهاز الأخصائيين يواجه صعوبات كبيرة فى مواجهة
المواقف ، وانه لا يفهم هـذه العلاقة المختلفة . وبالتالى ، لا تختلف
افعاله ولا تتنوع بما يناسب المواقف ، وليست هـذه الأجهزة الثلاثة خارجة
عن الموقف . فان وظيفـة جهاز كبير كجهاز الأفراد قد يقوم بانجاز
عمل الأجهزة الثلاثة(١٠) .

* * *

---

(١٠) Pfiffner & Sherwood, op. cit. p. 60

ثانيا : التنظيم غير الرسمى

شاع الاهتمام بالتنظيمات غير الرسمية نتيجة لدراسة «ويسترن اليكتريك» التى اوضحت انها لحد المواقف الهامة فى منظمات العمل ، وتعرف هذه الدراسة ـ ويسترن اليكتريك ـ التنظيم غير الرسمى ، بانه حصيلة العلاقات الشخصية والاجتماعية التى لا دخل للسلطة الرسمية بها لو فى تكوينها ، ولكنها تنشا تلقائيا عندما يرتبط الناس كل منهما بالآخر ، والتركيز فى التنظيمات غير الرسمية على الوظائف فى حدود السلطة والاختصاص ، وعلى ذلك فان القوة غير الرسمية ترتبط بالأفراد والأشخاص ، بينما ترتبط السلطة الرسمية بالمكانة الوظيفية التى يشغلها الأشخاص ، وبالتالى يمكن القول بأن القوة غير الرسمية شخصية ، أما السلطة الرسمية فتنظيمية ، وتكتسب القوة فى التنظيم غير الرسمى من خلال عضوية الجماعة ، ولذا فهى لا تخضع لسلطة القيادة الرسمية ، ومن الطبيعى لهذا التنظيم ان يكون اقل استقرارا وثباتا من التنظيم الرسمى • لارتباطه بالمشاعر الشخصية للزملاء ، وعادة ما يحمل بعض الرؤساء سلطات غير رسمية (الشخصية) بجانب سلطته الرسمية (الوظيفية) ، ولكنه عادة لا يمتلك من القوة غير الرسمية أكثر من اى عضو فى الجماعة ، وهذا يعنى ان المدير والقائد غير الرسمى هما ـ عادة ـ شخصان مختلفان فى جماعات العمل(١١) •

وينشا القادة فى الجماعات غير الرسمية لأسباب عديدة • ومن بين هذه اسباب عوامل السن ، والأقدمية ، والكفاية الفنية •

ويعرف التنظيم غير الرسمى بأنه بناء اجتماعى غير مخطط لجماعات العمل ، يتفاعلون معا نتيجة للاتصالات اليومية ، ويشعرون بالرضا لعلاقة الزمالة •

* * *

● **طبيعة التنظيم غير الرسمى :**

التنظيمات غير الرسمية تنشا من التفاعل الاجتماعى ، وهى ذاتية

---

(١١) Davis, Keith op. cit. p. 213.

فى طبيعتها ، فهى لا تتعرض لرقابة الادارة بمثل ما يتعرض له التنظيم الرسمى ، ويبدو من مظاهرها انها صغيرة الحجم ، تعمل فى حدود العلاقات الشخصية ، وينشا القادة من بين هذه الجماعات لأسباب عديدة من بينها : السن ، الأقدمية ، الكفاءة الفنية ، موقع العمل ، حرية الحركة فى مكان العمل ، الشخصية المستجيبة .

والواقع ان لهذه الجماعات منجزات مرغوب فيها للاعضاء ، منها : تخليد القيم الثقافية التى تعتز بها الجماعة ، وهـذه الوظيفة للتنظيم غير الرسمى تساعد فى المحافظة على تماسك الجماعة ، وتكاملها . وكذلك امداد الجماعة بالاشباع والرضـا الاجتماعى . كما ان التنظيمات غير الرسمى تساعد فى المحافظة على تماسك الجماعة وتكاملها . وكذلك بالآخرين .

وهناك وظيفة ثالثة للجماعة غير الرسمية وهى « الاتصال » فان على الجماعة ان تنمى وسائل وقنوات للاتصال حتى تحافظ على امداد الأعضاء بالمعلومات عما هو جار فعلا . اما الوظيفة الرابعة فهى «الرقابة الاجتماعية» التى من خلالها يمكن التاثير فى سلوك الآخرين . والجماعات غير الرسمية ترتبط بالتنظيمات الرسمية بما يؤدى الى وجود نسق فعال ، يؤدى الى انجاز العمل بطريقة افضل من خلال العلاقات غير الرسمية التى يمكن ان تتصف بالمرونة والتلقائية . فالبناء غير الرسمى هو احدى ديناميات انجاز العمل ، ومن المنافع الأخرى للتنظيم غير الرسمى انه ينير الطريق بالنسبة لامكانية عمل المدير الرسمى . فيمكنه منح هذه الجماعة الاشباع والرضـا والاستقرار ، وهو الوسيلة التى من خلالها يحقق العاملون شعورا بالانتماء والأمن(١٢) .

* * *

● البناء الاجتماعى للجماعات غير الرسمية :

ينظر الى هذه الجماعات المتشابكة التى يربط بعضها ببعض أهداف او ولاءات مشتركة . تتحد للعمل معا . ربما على اساس الأقسام او الأقدمية او

(١٢) Ibid., p. 213.

المهارة • وهى فى حجمها لا تعدو ان تكون تجمعات صغيرة بينها اتصالات شخصية • فى الوقت نفسه تعتبر جزءا من التجمعات او الجماعات الأكبر حجما •

* * *

● كيف يكون سلوك الجماعات غير الرسمية ؟

تعيش كثير من الجماعات مددا طويلة لأنها تسد احتياجات اعضائها للاختلاط ذى الفائدة مع الغير اثناء العمل ، فالعمل الذى يحتاج الى مهارة متوسطة فى الصناعة يشكل الآن تجربة يرضى عنها العامل على مر الأيام • ولما كان العامل يقوم بعمليات محدودة ، ويندر ان يرى الناتج بعد تمامه فهو لا يحصل على تجارب مثارة ولا على الفخر من ادائه للعمل نفسه • ولكن هناك اشخاصا آخرين حوله فى العمل يسد الاتصال بهم الفراغ بشتى الطرق ، ففى بعض الأحيان يحتاج العامل اثناء النهار الى التفريج عن نفسه من رتابة عمله • ويحتاج الى فسحة مؤقتة من ضغط عمله الشديد (الانتظام) ، ويستطيع ان ينعم بالاسترخاء عن طريق مزاملته لأولئك الذين يعرفهم ويميل اليهم •

لكل منا غرائز اجتماعية لا نهاية لها ، ورغبة فى الصداقة لا بد من تحقيقها فى الحياة ، وكثير من هذه الغرائز والرغبات لا بد من ارضائها فى العمل حيث نقضى نصف ساعات يقظتنا ، ونحن جميعا نحصل على الرضا الحقيقى من مشاركتنا النشطة فى كثير من اشكال الزمالة غير الرسمية للغير اثناء العمل ، وكذلك يسعى المشرفون ، ورجال التنفيذ الى المتنفسات نفسها عن طريق الاتصالات الودية اثناء القيام بالعمل ، وعلى العموم بان الضروب المختلفة للسلوك الجماعى تسد حاجات متباينة للعمال • بيد ان السلوك نفسه يمكن عادة فهمه كعنوان لتضامن الجماعة ووحدتها • ولمجموعة معتقداتها المشتركة (١٣) •

* * *

---

(١٣) Ibid.

انظر مؤلف : محمد على : الأسس الاجتماعية للتنظيم والادارة ـ دراسة نظرية تطبيقية • دار الجامعات المصرية (١٩٧٨) •

الفصل الرابع

الصراع الصناعي

الفصل الرابع
الصراع الصناعي (*)

لا أحد يجهل أن علماء الاجتماع والنفس قد دخلوا فى جدال حول موضوع الصراع ، بهدف تحقيق نظرية عامة حول السلوك الإنسانى من هذا الصراع ، بداية من صراع الأفراد إلى صراع الجماعات المحلية ونهاية بالمجتمعات العالمية .

والفكرة فى مضمونها تنطلق عند هؤلاء العلماء بان للنظام اجتماعى قوتان ، قوة تميل إلى الهدم والإخلال بالتوازن ، والأخرى تعمل على البناء وإعادة التوازن ، وإذا عاد التوازن فلا يعود النظام إلى سيرته الأولى وإذا استعرضنا تاريخ هذا الفكر نجده لم يتخذ مسارا واحدا فى تصوير ظاهرة الصراع الاجتماعى ، بل اتخذ مسارات عديدة ، والسبب فى ذلك هو تأثره بالبيئة الاجتماعية التى ولد فيها والنظام السياسى الذى يسود المجتمع والفكر الأيدولوجى الذى يحمله صاحب النظرية الصراعية والمرحلة التاريخية التى يعيشها مجتمع الدراسة ، لذلك سوف نجد أن هذا الفكر أظهر صورا عديدة للصراعات الاجتماعية ، تبدأ فى الصراعات الجزئية بين الأفراد والجماعات المحلية وتنتهى بالصراعات بين المجتمعات والمشكلات العالمية فمثلا نجد الصراع عند (جورج زمل) يبدأ بين الأفراد ولدى (لويس كوزر) يبدأ بين الجماعات الاجتماعية الصغيرة ، وعند أبن خلدون يبدأ بين القبائل والعشائر ، وعند(رالف دار ندورث) يبدأ بين التنظيمات الاجتماعية خاصة فى المجتمع الرأسمالىالحديث ، كما كان يبدو عند (كارل ماركس) بالصراعات الطبقية بين العمال وأصحاب رؤوس الأموال وبين الرأسمالية

(*) انظر هذا الفصل في كتابنا مجتمع التصنيع، ط١٩٩٧.

والاشتراكية قبل انهيار نظمها ، لقد نظر هؤلاء العلماء إلى الصراع من وجهات نظر فى عملية الصراع وتبدو فى المحاور الأتية :-

أولا : نجد كل من (جبرائيل تارد) ، (وهربرت سبنسر) و(أميل دوركايم) ينظرون إلى الصراع الاجتماعى على أنه يمثل حالة مرضيه غير طبيعية .

ثانيا: تبدو تصورات ماكس فيبر وجارسن هرتن كولى ، وجورج هربوت ميد ، وروبرت بارك ، ودليم أوجبرن ، وتاكلوت بارسونز نحو الصراع الاجتماعى على أنه حالة طبيعية فى المجتمع لكنه يشكل مشكلة لابد من علاجها .

ثالثا: فإنه يتضح من نظرة جميلونتسن ، وبرنارد فولد ، أن الصراع الاجتماعى هو بمثابة ظاهرة اجتماعية موروثة فى جميع العلاقات الاجتماعية ، بل بين جميع أنواع الجماعات الاجتماعية ، وحتى بين أفراد المجتمع .

رابعا : ينظر (لويس كوزر) إلى الصراع على أنه ذو فوائد إيجابية للمجتمع ويحدد بنوعية من الصراعات هما الصراع الواقعى الذى يحدث بين الجماعات ذات الأهداف المتباينة ، والذى يتجه إلى تحقيق نهايات وغايات واقعية وصراع غير واقعى يصدر من خلال الحاجة إلى كل النزاعات وإزالة التوترات النفسية والإجتماعية لكلا من الجماعتين المشتركتين فى عملية الصراع أو لأحدهما .

خامسا: لقد استطاع (درا ند ورف) أن يبنى نظرته للصراع الاجتماعى فى ضوء دراسته للتنظيمات الإجتماعية الكبيرة والمعقدة فى المواقع الصناعية الغريبة بألمانيا وفى نفس الوقت ذات تباين فى أدوارها وقد ميز " دراندوارف " نظريته فى ثلاثة أنواع من الظروف الاجتماعية

التى تساعد على تفجر الصراع بين الجماعة المستغلة (بضم الميم والمستغلة بفتح الميم) وهى :-

أ - ظروف تنظيمية تساعد على تحويل الجماعات المستمرة إلى جماعات بارزة ، ودفعها إلى الدخول فى عملية الصراع مباشرة .

ب- ظروف عملية الصراع التىتحدد درجة وشدة الصراع القائم بين الجماعات المشتركة فى العملية .

ج- ظروف تغيير البناء التى تحدد سرعة وعمق اتساع تغيير البناء الاجتماعى (١) .

يتضح من الصور حالات الصراع السابقة بالرغم من اختلاف انطلاقاتها وطريقة تصورها لحالات الصراع فإنها التقت فى نقطة واحدة وهى وجود ظاهرة الصراع فى المجتمع الإنسانى ، ومع ذلك فقد تعرضت هذه الأفكار إلى انتقادات مختلفة فى أعمال ميلز وبوتومر من أجل تطويره وإمكانية تطبيقه فى مجالات ومجتمعات أخرى وفترات زمنية مختلفة من أجل برهنة صحة هذه الظاهرة وتعميقها على كافة أنواع المجتمعات الإنسانية وتخليصها من الشوائب واستكمال جوانب النقص فيها ومن وجهة نظر أخرى فقد جاءت أعمال مضادة للفكر الصراعى وهى التى تبناها كل من (جانتان ترنر) (بيرس كوهن) (الفان باسكوف) (بيتر ولكرت) حيث انطلقوا من تضامن الإنسان والأنظمة الاجتماعية وعدم الخلال بواسطة الصراع لذلك جاءت انتقاداتهم من خلال دفاعهم عن الفكر البنائى الذى يمثل نظرتهم كقول بيرس كوهن بأن الصراع لا يؤدى فى جميع الحالات إلى التغيير الاجتماعى ، لأن البنائية الوظيفية لا ترى التغير الإجتماعى قائما على الصراع ، بل

على التضامن والتكامل ورفض كل من باسكوف وبيتر وليكـــرت " بتعميـم دراسة الصراع على أساس أنه عملية تضاد وتصادم مصـــالح ، ولحاجـات الوحدات الاجتماعية والذاتية والموضوعية ، التى تخضع لمؤثـــرات بنائيـة وسياسية واقتصادية ، تعمل بدورها على تحديد نوع ودرجة واتساع وشـــدة الصراع داخل المجتمع وخارجة (Kohnhauser P,13) .

أشكال الصراع :

ينصب إهتمامنا على اشكال الصراع فى سلوك المجتمع الصنـــاعى الذى يصل ذروته فى ظاهرة (الاضرابات) كما ينصب أيضا على نمـــوذج البناء الاجتماعى الذى تحدث فيه مثل هذه الظاهرة خاصة وقد يصبـــح مـن الضرورى إذا أخذنا مدخل النسق الاجتماعى الظاهرة خاصة وقد يصبح مـن الضرورى إذا أخذنا مدخل النسق الاجتماعى الشامل أوتفاعل جماعة القـــوة فى دراسة علاقات العمل . أن تعتبر أشكال الصراع كأمور متوطنـــة فـى السلوك الصناعى ، وقد يتطلب فهمنا لدور الإضطرابات فـــى الصنـــاعى أن ننظر إليها على أنها صراع اجتماعى مفتوح ، وهنا نجد أن أو كورنــها وزر A. Kamhaulser وزملائة يفسرون وظائف الصراع الجماعى المفتـــوح فى أربعة موضوعات هى :

١- تجمع الأفراد فى جماعة تتصارع على غرض أو هدف واحد خاص.
٢- كشف النقاب عن بعض المشكلات والقضايـــا وبالتـــالى إخضاعـــها للرأى العام والضبط الاجتماعى .
٣- الحق على الحل السريع لهذه المشكلات .
٤- تثبيت البناء الاجتماعى بتوضيح حقيقة الجماعات التى تمتلك القوة.

وهناك نظرية أخرى يمكن من خلالها ومدى شمولة فقـــد ذهــب دوبين Dubin إلى أى الصراع قد يصل إلى أعلى درجاته عندمـــا يكــون فارق السلطة بين الجماعات المتصارعة (فى حالة متوسطة) وذلك لأنــه إذا كانت السلطة متماثلة بين الجماعات فإن سلاح الصراع يبدو أكـــثر ضعفــا طالما أن هناك مساومات تحدث وبالمثل عندما تكون السلطة فى الجماعـــات أكثر قدم .

فإن الجانب الأضعف لن يستطيع التغلـــب علــى جــانب الأقــوى . (Parker : P 132)

الإضرابات :

أطلقت قديما كلمة الإضطرابات على ساحة عامة فى بــاريس تطــل على شاطئ نهر السين بجوار فندق المدينة ، حيث تجمع فى هذه الساحة عدد كبير من العمال العاطلين :

ومن هذه الواقعة بالذات استمد هذا التعبير وكانوا يقصدون الســيطرة على مكان ما انتظارا للعمل .

وبهذا المعنى الواسع تنطبق كلمة الاضطرابات على كل تضـــامن أو اتفاق بين العمال الذين يرفضون العمل طالما لم تتحقق الشروط والمطـــالب التى يتمسكون بها ، فالإضراب يعنى بصفة عامة ترك العمـــل مــن أجــل تحسين أحكام وشروط عقد العمل (Miller : P, 45) .

ويحدد ميللر "و" فورم " مفهوم الإضراب بأنه ترك القوى العاملـــة لمكانة العمل فترة زمنية مؤقتة بقصد إجبار الإدارة على قبول هدف نقـــابى. بعد فشل عملية المساومات فى إيجاد صيغة مرضية لعلاقات العمل وتواجـــه الإدارة الإضراب من جانبها بما يعرف باسم الإغـــلاق التعجــيزى (Lock

out) وهو أنه يعمد صاحب العمل إلى إغلاق مصنعه كليا أو جزئيا فقط لإكراه العمال على الرضوخ لشروطه والإذعان لمطالبه ويعرف كل من أصحاب العمل والعمال إلى جانب الإضراب والإغلاق والتعجيزى عديدا من وسائل الصراع الصناعى ، فالعمال يستخدمون أسلوب المقاطعة والتباطؤ فى الإنتاج والتخريب واتلاف الآلات ، وأصحاب الأعمال يستخدمون " التكنيك الميكافيللى " Macehirielian Tactics " وهو يعنى مواجهة القيادات العمالية بالبطش بهم ، ووضع أسماء النقابيين فى القائمة السوداء وطردهم، وفصل العمال، والدعاية ضد النقابة العمالية .

والواضح أن مثل هذه الأمور أصبحت فى وقتنا الحاضر تخضع لطائلة القانون ففى انجلترا نجد أن قانون النقابات والعلاقات الصناعية لعام ١٩٧٤، وقانون حماية العمل لعام ١٩٧٥ حدد الإجراءات التى تتخذ فى حالة الاضرابات وأيضا تحريم التعدى على ممتلكات المنشأت أو استخدام العنف أو التهديد ضد الأفراد أو اخفاء معلومات أو معدات مملوكة للغير (Ruff : P 166) .

ولكى نكون أكثر توضيحا لسلوك الإضراب نجد أنه يتدرج تحت نموذجين ، أولهما : غير مشروع ، وهو الإضراب الذى تقوم به أى جماعة دون تصريح نقابى ، وبالتالى يكون الإضراب مشروعا فى حالة موافقة ثلثى المتضررين بالاقتراع ، وتكون دعوة النقابة بالإضراب نافذة المفعول ، ويتوقف انهاء الإضراب فى حالة طلب المتأخرين به بصفة مباشرة وفى كافة الأحوال فإن قادة النقابات لهم تقدير للموقف فى ضوء ميزانية النقابة فى تمويل الاضراب وهو ما يعرف عادة برصيد الدفاع وحسبما يصلون من اتفاق فى المساومات الجماعية (I. L. O., : 63) .

ويتطلب فهمنا لدور الإضرابات فى الصناعة أن ينظر إليها على إنها صراع جماعى مفتوح ، وهنا نجد كورنهاوزر وزملاؤه يفسرون وظائف الصراع الجماعى المفتوح فى :

١- تجميع الأفراد فى جماعات تتصارع على غرض أو هدف خاص .

٢- كشف النقاب عن بعض المشكلات والقضايا وبالتالى إخضاعها للرأى العام والضبط الاجتماعى .

٣- البحث عن بعض المشكلات والقضايا وبالتالى إخضاعها للرأى العلم ، والضبط الاجتماعى .

٤- البحث عن الحل السريع لهذه المشكلات .

٥- تثبيت البناء الاجتماعى بتوضيح حقيقة الجماعات التى تمتلك القوة .

ويبدو أن الوظائف الثلاث الأولى واضحة تماما ، فالوظيفة الأولى والثانية تتفق مع مصالح العمال وإلى حد ما مصالح المجتمع المحلى ، بينما تتفق الوظيفة الثالثة مع مصالح كل من يشتمل عليهم الموقف ، وهناك نظرية الصراع تمكن من الغاء الضوء على الظروف التىتؤدى إلى اختلاف درجات هذا الصراع ومدى شموله فقد ذهب دوبيين Dubin إلى أن الصراع قد يصل إلى أعلى درجاته عندما يكون فارق السلطة بين الجماعات المتصارعة فى حالة متوسطة ، ذلك لأنه إذا كانت السلطة متماثلة بين الجماعات ، فإن سلاح الصراع يبدو أكثر ضعفا طالما أن هناك مساومات تحدث وبالمثل عندما تكون السلطة فى الجماعات أكثر تفاوتا ، فإن الجانب الأضعف لن يسطيع أن يتذمر على الجانب الأقوى .

لقد قام سكوت Scottوزملاؤه بتحليل ممتاز للعلاقات الصناعية فى مناجم الفحم ، حيث نظروا إلى الاضرابات كجزء من الصراع الصناعى ،

وقد كشفت دراستهم عن نتائج مخالفة ومتناقضة للإقتراض الشائع الذى مؤداه أن الصراع الصناعى من الأمور الضارة ، وأنه يرتبط بالضرورة بعدم الكفاية ونقص الإنتاج وهم فى ذلك يقومون بتحليل الصراع إلى نموذجين للتعيين .

الصراع الأساسى ويوجد عندما تشعر جماعة معينة بأنها لا تشارك فى القرارات بطريقة عادلة ، وذلك من خلال نظرة بعيد المدى والصراع الإجرائى وينشأ عن عدم الإتفاق حول الإختلافات ، أو التغيرات قصيرة المدى فى مكافآت وظروف العمل .

وقد تكون السمة المميزة بالاضرابات مسئولة عن الاعتقاد الشائع بأن الاضرابات متكررة وعنيفة وحتى فى أشد فترات التوتر تكون النسبة الإجمالية لوقف العمل الضائع بسبب الاضرابات نافية وعلى الأرجح أنها تقل عن نسبة ٢% من وقت العمل وعلاوة على ذلك فإن اللجوء إلى العنف والقوة نادرا ما يحدث كأسلوب للمساومة الجماعية .

فالاضراب مثل الظواهر الأخرى فى الناحية التنظيمية قد يعنى أن هناك طرقا أخرى يعبر بها العمال عن تذمرهم أو إنه لا يوجد الوسيلة الملائمة لهذا التعبير .

كما أن ضعف الاضرابات كشكل من أشكال الصراع لا يمكن أن يوجه بمثابة إزاحته فى موقف الصراع ذاته وعادة ما يصاحب الإقلاع عن الاضرابات فيأكد على النشاط السياسى والتشريع الاجتماعى والتخطيط الاقتصادى المركزى كمواقف بديلة للصراعات بين العمال والإدارة هذا إلى جانب أن تكنولوجيا العمل أصبحت تفرض صعوبة على توجية الاضرابات أو السيطرة عليه نتيجة التشغيل المستمر للانتاج وارتباط العمال بهذا التشغيل حتى فى حالة النزاع بينهم وبين الإدارة (Parker : P 135) .

هنا يؤكد " روس " أن طبيعة الاضراب كسلاح للعمل يعتمد بشكل كبير على طبيعة الهيئة المهيمنة عليه ، وأنهى تحليله المختصر إلى أن الاضراب لم يكن دائما وحتى اليوم مرتبطا بالنقابات الرسمية وقد قامت منظمات عفوية بأول إضراب فى الولايات المتحدة الأمريكية وفى رأى (روس) أنه حتى عام ١٩٠٠ حوالى ثلث الإضرابات فى الولايات المتحدة لم تكن تؤديها النقابات العمالية ولكنها كانت أعمال تلقائية لمنظمات عفوية وهو يعتقد أن درجة العنف المرتبطة بالاضراب تتناسب عكسيا مع درجة ارتباط هذا الاضراب بمؤسسة دائمة فكما استقرت للمؤسسة التى تتولى الاضراب كلما لجؤا للعنف كتكنيك لتحقق أهدافها .

و مما لاشك فيه أن هناك عدة عوامل تؤثر على الأحداث والشكل العام للإضراب كسلاح اتحادى من المؤكد أن الظروف الإقتصادية والإجتماعية العريضة لها تأثير كبير .

وتواجه القوى العاملة فى الدولة التىتكون فى أول مراحل التصنيع مشاكل قاسية بالنسبة للتكيف الاجتماعى وسودها " الاضراب التلقائى " الذى يتسم بالعنف بينما الاضرابات ذات العنف الطفيف تكون مرتبطة بالمجتمع الصناعى الناضج ، الذى يحظى فيه العمال بمستوى عال من المعيشة . وتختلف التكنيكات التى يتم اختيارها للاضرابات حسب هدفها فبالنسبة للاضراب السياسى تجده يأخذ شكلا مختلفا عن إضراب المساومة الإقتصادية حيث تؤثر نوع الهيئة التى تكفل الإضراب على شكل السلوك، على سبيل المثال ن نجد أن النقابة الحرفية التى غالبا ما تحتكر مهارة أى حرفة لا تتصرف خلال أى اضراب نفس الطريقة التىتتصرف بها النقابات العامة للصناعة وهناك نماذج من الاضرابات منها أولا ، ما يرتبط بمشاكل طارئه فى منظمات العمل وتتخذ الإضرابات الغير مشروعة شكل احتجاج لاجبار

السلطات على الاهتمام بموضوع المشكلة ثانيا ما يرتبط بنقابات ذات طبيعة أيدولوجية تتخذه وسيلة لإثارة الرأي العام بإحداث اضطراب جماعى واسع الانتشار موجه ضد صاحب العمل وفى ضوء النسق الاقتصادى والاجتماعى ومن ناحية أخرى قد يرتبط بالنقابات العمالية التى تسعى أساسا لتحسين الوضع الاقتصادى العام للعمال الحصول على امتيازات محددة لهم من صاحب العمل أو الحكومة ومثل هذا الاضراب يكون اختبار للمساومة وصراعا للقوى بين النقابات وأصحاب الاعمال (Schmider : P , 406).

الواقع أن الاضرابات هى تعبير عن عدم الرضا فى شكل احتجاج سافر وهو يمثل نهاية المطالب فلا المساومات او المفاوضات على حد سواء ظروف ومع ذلك فالاضراب يعنى توقف زمن مؤقت عن الانتاج يقدم عليه العمال كمرحلة مؤقته يستأنفون بعدها العمل بعد أن تحقق المفاوضات مطالبهم وفيما يتعلق بموقف المضربين عن العمل فيعتبرون أنفسهم مختفظين بوضعهم التنظيمى فى الشركة التى يضربون ضدها ومع الاحتفاظ بكافة حقوقهم فى العودة إلى أعمالهم بعد اتفاق متبادل حول المسائل موضع الصراع أو عند قبولهم للشروط التى يفرضها صاحب العمل فى حالة فشل إضرابهم أما عن اساليب الاحتجاج فتبدر فى التوقف عن العمل أو الانسحاب من مكانة أو عدم الحضور إلى مكانة فى المواعيد العادية ، أو الذهاب إلى مكان العمل مع رفض القيام بأى عمل (الإضراب الجالس) . وتحديد الانتاج او التخريب هو يساوى أحيانا الاضراب الجالس ولكن لا يعرف بهذا الاسم الا إذا أعرب المشتركون فيه صراحة أنهم يقومون به لأسباب محددة وأنه سوف ينتهى عندما تتم حلول مشاكلهم .

يمكن تصنيف الاضراب عن العمل نتيجة للصراعات الصناعية في أربع فئات عامة ، تتوقف على العلاقة بين الأطراف المعينة ، وعلى الغرض من الاضراب وهي:-

أولا : الاضراب التعاطفي الذي يستهدف توسيع نطاق ضغط الجماعة على صاحب العمل الذي يفرض الاذعان لإرادته على العاملين .

الاضراب الثانوي :

هو الذي ترفض فيه النقابة عملية انتاجية مخالفة النقابة أو انتاج يقوم به مصنع بدلا من مصنع أضرب عماله .

ثالثا : اضراب بخصوص تنازع الاختصاص والمنافسة النقابية ، وهو منازعات بين نقابتين أو أكثر.

رابعا : الاضراب أو غلق المصنع وهو نتيجة صراع القوى بين العمل والعاملين ويحاول كل طرف أن يفرض إرادته على الأخر .

الواقع أن الاضراب في الدول الصناعية لا تعني الفوضى ولكنها على نظمة ، وأعرافه التي استقر عليها في شكل قوانين ملزمة لطرفي العلاقات الصناعية ولكي نوضح ذلك أود أن أشير أن إجراءات مسبقة من خلال المفاوضات والتحكيم وتصريح وشروط موافقة ثلثي أعضاء التنظيم .

دوافع الاضراب فيمكن أن تحدد نموذجين

نتيجة خلافات في العلاقات الصناعية بين النقابة وإدارة التنظيم نجد من بعض النقابات مواقف تضامنية كنوع من أنواع الوقاية .

النموذج الثاني : فهو ما يتعلق بقضايا عامة ، ومواجهة موقف أمام صناع == ويشترك فيه أكثر من نقابة عامة وقد يتحول إلى تضامن اجتماعي

من بين الفئات المختلفة للمجتمع ، وبالنسبة للنقطة الأولى نستطيع أن نكشف ملامحها فى دراسة قام بها هاريسون " ودوين " حاولا البحث عن تفسير ملائم لأنماط الصراع داخل البناء التنظيمى للمصنع وما يترتب عليه من نتائج فى ضوء طبيعة العلاقة بين المصنع والمجتمع المحلى ، وما بينهما من تأثير متبادل ، وقد أدى بهما إلى أن يخلصا غلىنتيجة مؤداها أن انسجام العلاقة وتوافقها بين إدارة المصنع ، وبين نقابات العمال يرجع إلى ظروف الإقامة التى لعبت بين إدارة الشركة وعمالها فى مجتمع واحد ، واعتقادهم بأن رفاهية المجتمع تعتمد على حد كبير على ما يحدث داخل المصنع .

ويذهب كير Kerrوسيجل Sigel إلى أن هناك بعض الصناعات تتجه نحو الاضراب بشكل واضح إذا ما قورنت بغيرها وقد تأكد لهما أن الفارق لا يرجع إلى مهارة فى ممارسة العلاقات لإنسانية إنما يرجع ذلك إلى العلاقة بين الصناعة والبيئة الاجتماعية التى تحيط بها .

و تكشف لنا الدراسة المبكرة عن الاضرابات التى أجريت خلال الفترة الأولى اللازمة الاقتصادية فى الثمانينات ففى هذا الوقت قام الاضواب الاول فى صناعة الأحذية التى كانت تشغل مكانا كبيرا فى الاقتصاد المحلى لمدينة " اليانكى سيتى ترتب عليه تكوين النقابات وقد قام الباحثون بدراسة متعمقة عن هذا الاضراب وعن التنظيم الاجتماعى لصناعة الأحذية فوجدوا أن هذه الصناعة قد تحولت خلال قرن من الزمن من صناعة محلية ترتكز على المهارات اليدوية إلى صناعة ألية يمتلكها ويسيطر عليها أصحابها من مدينة نيويورك وبالتالى تولى إدارتها مديرون خارج المدينة ولم يبق للمواطنين إلا بعض الوظائف القيادية الضئيلة وقد تلاشت نتيجة الألية المهارات اليدوية القديمة وأصبح العمال المحليون فى مستوى العمال نصف المهرة ويرجع " وارنر " الكثير من التدهور الذى أصاب مكانة عمال الأحذية

إلى افتقار مكانة مدرج المهارة ، وتوقف تفاخرهم بمهنتهم نتيجة ضياع المهارة وتحولهم إلى عمال غير مهرة يؤدون إحدى العمليات البسيطى من نظام خط التجميع مم اتقدهم أيضا نسبة من حصيلة دخولهم (Schnider, P., 273) .

وعموما يمكن القول بأن ظهور الاضراب التى جاءت فى دراسة (وارنر) إنما تفصح من حقيقة مقاومة الفرد والجماعة لتهديد مصالحهم بما ينطوى عليه من سلطة الإدارة المشروعة فى التغيير ويكون درجة التقبل بمقدار عامل السن الأقل والتعليم الأكثر والمكانة المهنية الأعلى كما أن تجاهل الإدارة بمشاركة العمال فى تحريك التغيير من عوامل أضعاف نسق الإنتاج وأحد العوامل المؤدية للمقاوية وهناك أنشطة العمال والنقابات على الارتفاع بمستوى الإنتاج الصناعى وبالمستوى الاقتصادى ككل تأمينا لمصالحهم بدلا من محاولاتهم المؤدية لمقاومة التغيرات التى كانت تحدث فى مصنع ما ،ان سيطرة جماعة واحدة على المنشأة المتكاملة يصعب أن تحدث فيها تغيرات دون أن تؤثر فى بعض أشكال النسق وتكشف دراسة " W. Hscott " فى مصنع للصلب بجنوب ويلز منها أن تغيير أدوات الإنتاج الأساسية وتحسين العمليات الفنية على مدى عشرين عاما حدثت بطريقة هادئة لأنها قامت على مستوى النقابة كما كان دور الإدارة محددا فى أهدافه وحتى فى مميزاته المشروعة كان مقبولا لدى العمال ، كما كانت مكانة العمال وترقياتهم تقوم على مبدأ الأقدمية ، أما علاقة الإدارة بالنقابة فكانت تتسق فاعليتها إلى حد كبير مع مصالح العمل .

ومع ذلك كانت لهذه التغييرات أثار هامة على البناء الاجتماعى للمنشأة الصناعية والتى كان ينظر إليها كما لو كانت منشأة وقد يصبح من الضرورى إذا أخذنا بمدخل المجتمع الشامل أو تفاعل جماعة القوة فى دراسة

العلاقات الصناعية أن تعتبر بعض أشكال الصراع على أنها حقيقة كامنة من السلوك الصناعى وقد ذهب " كوزر " إلى أن الصراع ليس مجرد منظور نقيم خلاله التنظيم أو المجتمع ككل ولكن له دور وظيفى من أجل بقاء المجتمع ، فالصراع يعمل على زيادة مشاعر التوحد بالجماعة بل أن الصراع قد يصبح هو الأسلوب المنظم لتبادل المسائل الهامة للكشف عنها ويكشف كل من كورنهاوزر Akornhauser وزملائة عن معنى الصراع أو الاضراب وهو صراع جماعى مباشر تفسر وظائفه فى عدد من الأنماط التى تتمثل فى توجيه الافراد فى جماعات للصراع من أجل هدف خاص ، وإظهار بعض المشكلات والقضايا للرأى العام ، والضبط الاجتماعى ، والإثارة لإيجاد حلول لهذه المشكلات ثم تدعيم البناء الاجتماعى بتوضيح حقيقة جماعة القوة ويعرف ط شنيدر " طبيعة القوة بقدرة الفرد أو الجماعة بضبط الموقف لصالحهم وهذا الشكل من القوة يتضمن السيطرة على ظروف الأخرين وهو ما يظهر بوضوح فى صراع النقابات مع إدارة المنشآت حينما يحاول كل فريق استخدام الاضراب لغرض مطالبه (Parker : P 133) ويمكننا تبين الطبيعة الرمزية للصراع وهى تدور حول الأجور من واقع التبريرات التى تقدمها النقابات لمطالبها ولا شك أن مثل هذا التحليل يكشف لنا بوضوح عن التغيير الذى طرأ على موضوع الصراع ، وهو التغيير الذى تستهدفه كافة المجتمعات الصناعية التى بلغت حدا بعيدا من التقدم الصناعى ويمكننا أن نقسم هذا التطور إلى ثلاث مراحل تعاقبت الواحدة بعد الأخرى منذ فجر == الحديثة حتى الوقت الراهن ونتبين أهم ملامحها فيما يلى :

نجد فى المرحلة الأولى من الصناعة الحديثة أن مطالب العمال برفع الأجور كانت صادرة عن حاجات أساسية إلى تأمين الحد الأدنى للمستوى == المادى الذى كان يمثل فى تلك المرحلة بؤرة الصراع الصناعى .

و فى المرحلة الثانية كانت النقابات تؤيد مطالبـــها برفـــع الأجـــور التىكانت تستند على ارتفاع تكاليف المعيشة ، فى الوقت الـــذى لـــم يكـــن انخفاض تكاليف المعيشة ، يقبل كمبرر تخفيض الأجور ، فالصراع الكـــامن وراء هذه == الظاهرة كان يدور حول حق العمال فـــى تـــأمين وضمـــان المكتسبات التى حصلوا عليها فعلا ثم تطور الوضع فى المرحلة الثالثة حيـث أخذ العمال فى تلك المرحلة يغيرون من طبيعة مطالبتهم بزيـــادة الأجـــور وأصبحت تطالب فى حالة زيادة الانتاج أو زيادة الانتاجية بالمشـــاركة فـــى أرباح المؤسسة عن طريق رفع الأجور بما يتناسب والأرباح التى يتم تحقيقها ويؤخذ العمال فى مطلبهم هذا حقهم فى المشاركة فى الإدارة وهو مشـــاركة فعلية تتحقق من خلال تنظيم الأسلوب الذى يساهمون به فى رســـم مســـتقبل المؤسسة الصناعية الذين يعملون بها (الجوهرى : ص ١٧٩).

لقد قام سكوت Scott وزملاؤه بتحليل ممتاز العلاقات الصناعية فى مناجم الفحم ، حيث نظروا إلى الاضرابات كجزء من الصراع الصنـــاعى ، وقد كشفت دراستهم عن نتائج مخالفة ومتناقضة للافتراض الشائع الذى مؤداه أن الصراع الصناعى من الأمور الضارة وأنه يرتبط بالضرورة بعدم الكفاية ونقص الانتاج وهو فى ذلك يقومون بتحليل الصراع إلى نموذجين للتعبـير : الصراع السياسى ويوجد عندما تشعر جماعة معينة بانـــها لا تشـــارك فـــى المكافآت بطريقة عادلة وذلك من خلال نظـــرة بعيـــدة المـــدى والصـــراع الإجرائى وينشأ عن عدم الاتفاق حول الاختلافـــات أو التغـــيرات قصـــيرة المدى، فى مكافأت وظروف العمل .

ومن نماذج الصراع الأساسى اضـــراب عمـــال مصـــانع الصلـــب المؤسسة فى انجلترا، ولقد أدى هذا الاضراب إلى توقف ١٢٥ ألف عـــامل بالإضافة إلى تضامن أكثر من ٦٠ ألفا من العمال الآخريـــن فـــى مصـــانع

الشركات الخاصة بالانضمام إلى هذا الاضراب، كما كشفت لقاءات (المؤلف) مع عينة من عمال فى معهد الكونجرس للنقابات العمالية البريطانيـــة عـــام ١٩٨٠ وتم الحوار عن العلاقة بين اضرابهم الذى استمر من منتصف مارس ١٩٧٨ وانتهى فى ١٨ أكتوبر من نفس العام وهو ما ترتب عليه توفير أعداد كبيرة من العمالة اليدوية الفنية التى تعتمد عليه صناعة الطباعة وتحويلها إلى أعمال بسيطة فى خدمة التكنولوجيا.

الواضح أن مثل هذا القول يتشابه إلى حد كبير بنتائج دراسة وارنـــر عن المكانة الاجتماعية واضرابات عمال الاحذية فى مدينة اليانكى ســيتى أن هذا الاضراب جاء بعد استنفاذ المساومات مع ادارة الشركة ، وكان المطلـــب الأساسى هو رفع معدلات الأجور إلى نســـبة ٢٥% مقـــابل زيـــادة تكلفـــة المعيشة، وبدأت المساومات بهذا الشأن فى ٥ سبتمبر ١٩٧٩ ، إلا ان عـــــدم الاستجابة لمطلب النقابة أدى إلى موافقة العمال على الاضراب وبدأ تنفيذه فى ٢ يناير ١٩٨٠ وأستمر لمدة ١٣ أسبوعا حتى أسفرت المساومات على رفـــع نسبة الأجور إلى ١٦%، والواقع أن اضرابات عمال الصلب برغم ما حققتـــه من أهداف فى زيادة معدلات أجورهم إلا أنها أدت أيضا إلى خسائر ماديـــــة فترة هذه الاضرابات وصل متوسطها إلى ١٣٠ جنيه استرلينى مـــــن دخـــل العامل الواحد من السنة، وهناك نماذج أخرى من أنواع الصراعـــــات التـــى يشارك فيها غير الوطنين فى البلدان الصناعية، والتى تضعهم فى إطار غـــير شرعى نتيجة عدم معرفتهم بقوانين هذه البلاد ومن هذه النمـــــاذج اضـــراب عمال ليمبورج Limbourg البلجيكية عام ١٩٧٠ فقد اضـــــرب ٢٣ الـــف عامل فىمناجم الفحم ، وكان ٦٠% من العمال ايطاليين ويونانيين وأســـبانيين ، وأتراك وبرتغاليين ومغاربة، وكانت مطالب العمال لإدارة المناجم محـــــددة فى زيادة الأجور وتحسين شروط العمل وظروفه .

لقد واجهت النقابات هذا الاضراب بالرفض واعتبرته عمـــلا غـير رسمى، بالرغم من موقفها السلبى فى تحسين ظروف العمل فى المناجم، بـل كان موقعها إيجابيا فى التعاون مع أصحاب العمل على اساس أن الإضـراب لم يأخذ الشكل الرسمى .

لقد أدى اضراب هؤلاء العمال إلى عملية قمع عنيفة مـن الشـرطة وصلت إلى مطاردتهم فى المقاهى ، واعتقال زعماء الإضراب وفصلـهم ، وأجبر العمال على العودة إلى أعمالهم بشروط الإدارة وفـى فرنسـا دعـا الاتحاد العام للعمال والاتحاد " C.G.T " الفرنسى الديموقراطـى للعمـل " C.G.D.T " العاملين فى مصانع الكيماويات بمنطقة ليـون بفرنسـا إلـى اضراب رسمى وكانت منطقة الصناعة بها ثلاثة آلاف نسمة ٣٠ % منـهم من الأجانب وكانت نسبة العـاملين فـى المصـانع ٢٠% أغلبيتـهم مـن البرتغاليين.

لقد استمرت فترة الاضراب ٢٣ يوما بـذل فيـها اصحـاب رؤوس الاموال محاولات لجعل العمال البرتغاليين يقومون بدور محطمى الاضراب، فاستعانوا بموظفى السفارة البرتغالية لاقناع العمـال بـالعودة للعمـل إلا أن العمال تمسكوا بتضامنهم مع النقابة وقام بعضهم بالتحدث باسـم زملائـهم، وبعد ستة أشهر قامت الشركة بفصل المتحدثين باسم العمال البرتغاليين لعـدم مشروعية دورهم فى التحدث باسم النقابة عن زملائهم لأن القانون الفرنسـى يمنع الأجانب من أن يشغلوا مراكز نقابية والواضح ان العمـال المـهاجرين يعملون عادة فى تضامن مع العمل فإن النقابات العمالية تقف من هؤلاء موقفا سلبيا ويبدو أن هذه النقابات لا تثق فى العمالة المهاجرة وتناصبها الكراهيـة وهو الشى الذىيعبر عنه موقفها، أن وصف الصراع الصنـاعى المرتبـط بالعمال المهاجرين يلقى الضوء على سلوك النقابات وأصحاب الأعمال أثنـاء

الصراع في المشكلات وأنماط السلوك نجدها تتكرر فى كثير من الدول الصناعية التى تستقبل العمالة المهاجرة فالمهاجرون الذين يدافعون عن حقوقهم يجدون القليل من التأييد بالرغم من أن القضايا التى يطرحونها من الموضوعات العادية بالنسبة لهذه الدول ، وهى موضوعات تتعلق بالاجور وتحسين ظروف العمل، ولقد ترتب على سلبية النقابات تعرض المهاجرين إلى ضياع حقوقهم فى نزاعاتهم مع أصحاب العمل .

والملاحظ أنه فى النزاعات ذات المواضيع العامة بين العمل الوطنيين وأصحاب الأعمال حول الاجور وشروط العمل ، كان العمال المهاجرون أكثر تضامنا مع زملائهم إلا أن أصحاب العمل استغلوا ضعف موقفهم القانونى بالنسبة للعضوية النقابية واستخدام التهديد بطردهم من مساكن الشركات وفصلهم من العمل ، ومن الأمثلة البارزة على الاضرابات العامة ما حدث فى بريطانيا فى سنة ١٩٢٦ الذى تكتلت فيه جميع النقابات العمالية بما فى ذلك موظفوا الحكومة تضامنا مع مطالب عمال مناجم الفحم فى زيادة الاجور وتحسين ظروف العمل بشكل عام، وفى فرنسا نجد اضرابا عاما يشترك فيه حوالى مليونى شخصا احتجاجا على مشروع بقانون المعاشات والتأمينات الذى بدأ فى ٢٤ نوفمبر ١٩٩٥ واستمر لفترة ثلاث أسابيع ولقد توقف عن العمل بالفعل نحو ٣٠,٦% فى قطاع الوظائف العامة ٤٠,٧% فى قطاع التربية ٤٠% فى قطاع الغاز والكهرباء ، ١٨% فى قطاعات التليفونات ، ١٤% فى قطاع البريد وفى ضوء دعوة النقابات العمالية لموقف تعاطفى موحد انضمت نقابات النقل الجوى والبنوك كما أعلنت اتحادات عمال من خمس شركات فى القطاع الخاص انضمامه للاضراب .

مأزق العلاقات الصناعية :

لا نستطيع ونحن نعرض لأشكال الصراع أن ننفى أو نتغاضى عـــن ظاهرة الاضرابات فى القطاع الصناعى أو قطاع المرافق العامـــة ويتنـــاول بالتحليل أمين عز الدين ظاهرة الاضرابات ومأزق العلاقات الصناعية فـــى مصر بقوله لقد كان الانطباع الغالب والخاطئ أن هذه الاضرابـــات مجـــرد حوادث متفرقة لاارباط بينها سواء من حيث توقيتـــها أو قطاعـــات النشـــاط الاقتصادى التى عانتها، كما أنها بدت متفرقة فى بواعثها وفى المطالب التـــى تحركت من أجل تحقيقها .

ولكن تكرار هذه الاضرابات وأتفاقها لم يلبث أن كشفت عـــن نمـــط واحد يجمعها وكان لابد أن يلفت نظر الباحثين ويثـــير فضولـــهم بأنـــهم لا يواجهون ظواهر متفرقة لا رابط بينها وإنما يواجهون ظاهرة جديدة وطارئـــة على العلاقات الصناعية فى مصر . وإن هذه الظاهره تستحق منـــهم وقفـــة عملية متأنية لدراستها بعيدا عن الإعلام الصحفى ، والرؤية المنحازة بعيـــدا عن محاولات التعتم والنفاق التى شابت مواقف بعض المسئولين فى الحكومة والإدارة والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ممن تدخلوا فى مفـــردات هـــذه الظاهرة .

لقد كانت مكونات هذه الظاهرة وما حملته هذه الاضرابات من سمات نمطية مشتركة ، أمرا خليقا للنظر ، فهى من ناحية وقعت جميعها فى أحـــدث القطاع العام والمرافق وليس القطاع الخـــاص ، وشـــروط العمـــل بـــاللوائح الصادرة بشأن العمل وليس لقانون العمل وهى ناحية ثابتة لم تنشـــأ نتيجـــة لمنازعات حول مطالب جديدة أو اضافة للعاملين وانما قامت فـــى الغالبيـــة العظمى من الحالات من أجل المطالبة بحقوق متراكمة معترف بـــها ولكـــن طال انتظار العاملين لتنفيذها من ناحية ثالثة .

وأخيرا ، وهو الشئ الغريب حقا كانت المنازعات موضوع الاضراب فى معظم الحالات ، تتم تسويتها بقرارات إدارية يقوم المسئولين إلى إصدارها بشكل سريع وفى تشخيص العوامل التى تؤدى إلى الاضراب يحددها بالظروف البيروقراطية التى تحكم صنع القرار فى مواجهة المشكلات ، وهذا ما يؤدى إلى بعض العمال البحث عن قيادات بديلة غير رسمية تملأ الفراغ التى خلفته عزلة القيادات الرسمية .

وفى تصورى أن الديموقراطية الصناعية هى المناخ الملائم فى تصحيح المشكلات إذا ما توفرت لها الوسائل من المفاوضات الجماعية والتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل (عز الدين: ص١٤١).

الفصل الخامس

الصراع المحول

الفصل الخامس

الصراع المحول (*)

بالرغم من أهمية الصراع السافر وما يمكن أن يكشف عنه من قضايا يمكن تلافيها من خلال المساومات الجماعية أو التشريعات الملزمة فإن هناك شكلا أخر أهم لم يلتفت إليه الباحثون إلا مؤخرا ذلك الذى نطلق عليه أسم الصراع المحول (Diver\ted Conflict Diverted) وهذا الصراع يعنى فى حقيقته تكرار لأنواع معينة من السلوك تبدو فى شكلها ظاهرة فردية إلا أنها تخفى وراءها توترا اجتماعيا حقيقيا يجمع بين أطرافه أعدادا كبيرة من العاملين فى المنشأة الصناعية التى تتردد بينهم ظواهر مرضية يتمثل أهمها فى ارتفاع نسبة دوران العمل ، والتغيب ، والحوادث، والإصابات .

دوران العمل :

فبالنسبة لدوران العمل فهو يشير فى التنظيم إلى تحركات العمال من عمل لأخر ، أو تحركاتهم من منظمة لأخرى ، ويشير " بريس Price إلى نموذجين من دوران العمل .

أولهما : إرادى سعيا وراء عمل أخر يحقق فيه الإنسان أجرا يرتضيه أو مكانة يشبع فيها رغباته الذاتية .

والنموذج الثانى : دوران إضطرارى وهو يعنى الخروج من قوة العمل نتيجة التقاعد بسبب المرض أو المعاش او الوفاة .

وهناك مؤثرات دالة فى صناعة الفحم بالولايات المتحدة الأمريكية وتأثيرها عام ١٩٥١ السلبى على الانتاج .

(*) انظر هذا الفصل في كتابنا علم النفس الصناعي ومشكلات العمل، ط١٩٩٩م.

الواقع الاهتمام من جانب علماء النفس والاجتماع بالنمط الأول الذى يرتبط بعنصر " الإرادة " من جانب العامل وما يتصل بهذا العنصر من مؤشرات ودوافع اجتماعية تؤدى إلى هذا النمط من السلوك .

وظاهر دوران العمل تختلف وتتباين حسب ظروف وأوضاع كثيرة فقد تختلف بين العمال حسب مستوى المهارة وحسب النوع ذكورا أم إناثا ، وحسب السن كما يتأثر معدل دوران العميل بظروف المنظمة نفسها وبالعوامل المسمية Seasonal Factors وبمدى الإقبال على الإنتاج وبالعوامل الخارجية الخ .

من ذلك يتضح أن طبيعة دوران العمل تكمن فى الدوران اللا إرادى والإضطرارى والنمط الأول هو الذى يتطلب الدراسة لأنه يعتبر مؤشرا لظروف اجتماعية إلى أخرى ومن صناعة إلى أخرى ن وهذا التباين يرجع إلى الظروف والعوامل المسببه للدوران .

عوامل ومسببات دوران العمل :-

يتوقف استقرار العامل فى عمل معين على مدى ما يحققه العامل من اشباع لحاجته الأساسية من خلال داخل هذا العمل ولكن ما هى هذه الحاجات التى يحرص العامل على اشباعها ؟

الحاجات الإنسانية عديدة ومتباينه ولكن يمكن أن نصفها فى مجموعات ثلاث.

الحاجات المادية :-

وهى الحاجات الضرورية للإنسان مثل المأكل والمبس والمسكن ومثل هذه الحاجات لا يمكن اشباعها إلا بواسطة النقود أى بواسطة العمل

والشعور بالاستمرار فيه والحصول على المرتب المناسب ، وعندمـــا يشـــبع الفرد هذه الحاجات الأساسية يبدأ فى الإحساس بالرغبة فى اشباع نوع آخـــر من الحاجات هى الحاجات الاجتماعية .

الحاجات الإجتماعية

من المسلم به أن الأفراد لديهم رغبا ت وحاجات يمكن وصفها أنـــها اجتماعية، تشمل الحاجة لتحقيق مكانة وإحـــراز التقديـــر الاجتمـــاعى مـــن الأخرين وتحقيق وضع وظيفى محترم يؤدي الانتماء إلى جماعة الإحساس بحاجة الأخرين له الرغبة فى المشاركة فى المجتمع سواء داخل المنظمـــة أو فى المجتمع المحلى ويمكن اشباع هذه الحاجات بإتاحة الفـــرص للعـــامل داخل المنظمة الصناعية لتقدير علاقته بزملائه فى العمل واصدقائة خـــارج العمل .

الحاجات الذاتية :-

وهى الحاجات التى تشعر الفرد بارتفاع قيمته وأهميته بين اصدقائـــة وزملائه كزيادة معلوماته العامة والاعتماد على النفس واحترام الآخرين لـــه، والاعتراف بوجوده وأهمية ما يؤدية من أعمال والثقـــة بـــالنفس ، وكذلـــك المشاركة المؤثرة فى اتخاذ القرارت المتصلة بشئون حياتهم والتعبير عـــن الذات أن تتاح له الفرصة للتقدم والحصول على معرفـــة ومـــهارات أكـــثر وظروف عمل مرغوب فيها (عبد الحي: ص ٦١) .

ومن نماذج الدراسات حول ظاهرة دوران العمل ذلك المسح الـــذي أجرى ما بين (١٩٤٥- ١٩٤٩) واشتمل على أكثر مـــن ٥,٠٠٠ رجـــل وأمرأة، اتضح فيه أن حوالي ٢٨% من الرجال، ٢٢% من النساء، قد عملوا

مع أكثر من صاحب عمل واحد، خلال هذه الفترة، كما اتضح أن معــــدلات تغير الأعمال أو المهن كانت أعلى بين الشبان عنها بين المسنين، وأعلى بين العمال اليدويين عنها بين غير اليدويين، كما فاقت نسبتها بين العمـــال غـــير المهرة عنها بين العمال المهرة، وقد تبين أن هناك فروقا بين الصناعات فـــي معدلات دوران العمل.

وفي مسح آخر أجرى سنة ١٩٦٣ على عينة تقرب مــــن ٢٠,٠٠٠ رجل وامرأة ، تبين منه أن الأشخاص الذين يشغلون مكانة إدارية وتنفيذيـــة كانوا أقل ميلا لتغيير أعمالهم عن غيرهم ممن ينتمون إلى جماعــــات إلـــى مكانة مهنية أخرى، ولقد أوضح تحليل مبررات وأســـباب تـــرك العمـــل أن ٢٠% من الأفراد كانوا يتركون العمل إلى أماكن أخـــرى أكـــثر أجـــراً، أو لأوضاع وظروف أفضل، ولسبب المـــرض أو التقـــاعد أو تغـــير الأعبـــاء المادية، وعلى الرغم من المبررات المتنوعة لسلوك دوران العمـــل إلا أنـــه يمثل نمط سلوكي للعمال داخل التنظيم وهو مؤشر يعكس دلالة عدم الإتســـاق لأفرع المنظمة.

ولذا نجد علماء الاجتماع وعلماء الاجتمـــاع ينظـــرون إلـــى دوران العمل في ضوء الرضا من العمل ذاته، ولقياس دوران العمل علـــى نمـــاذج الرضا أعدها " روس Ross" و " زانــــدا Zunder" علـــى افـــتراض أن استمرار العمال داخل المنظمة يتوقف على درجة إشـــباعه لحاجاتـــه داخـــل مجتمع المصنع، وأجريا الباحثان في مقياسهما الحاجات الشخصية، والتقديـــر، الحرية الذاتية، حرية الإرادة، الإحساس بأداء العمـــل بأنـــه مفيـــد، معرفـــة أشخاص ذوي أهمية في المنظمة، الانتماء، تحقيق الذات من خلال عمل مـــهم ونافع، الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرار.

ولقد توصل الباحثان إلى أن هناك علاقة بين إشباع العامل لهذه الحاجات، ودرجة استمراره في العمل، كما توصل الباحثان إلى أن الذين تركوا العمل كانوا أكثر استياءاً من قدرة التقدير والاحترام.

والواقع أن قضية دوران العمل نجدها مرتبطة بعناصر التغيب والإصابات، ويبدو ذلك من الدراسة التي قام بها " هاري كارن Harry Karn" عن التغيب والإصابات بين عمال ٥٣ قسما بمصانع اليكترونيات بالولايات المتحدة الأمريكية، ويعمل بهذا المصنع ١٠,٢٦٠ عاملا، وتم اختيار الأقسام على أساس معدلات التغيب والإصابات.

التغيب الصناعي :

تعد ظاهرة التغيب Absenteeism من الظواهر المرضية في المجتمع الصناعي حتى أصبحت من الموضوعات الحديثة التي تشغل بال المفكرين والمتخصصين ليس فقط في مجال علم الاجتماع الصناعي وإنما أيضا في مجالات علم النفس الصناعي، وإدارة الأعمال وإدارة الأفراد .. الخ، ولقد وضحت هذه الظاهرة في الآونة الأخيرة نتيجة لمتغيرات اجتماعية كثيرة سنتناولها فيما بعد بالتفصيل، وقد يكون من المفيد أن نعرض في البداية بعدد من التعريفات التي وضعها المتخصصون لتحديد مفهوم التغيب.

وبادئ ذي بدء فإنه يجب أن نتفق على مصطلحي التغيب والغياب، فالتغيب مفهوم يحوي توفر الإدارة الفردية في الانقطاع عن العمل، أما الغياب مصطلح يحوي معني الغياب بسبب خارجي عن إدارة الفرد، وقد يستلزم أمر معالجتنا للموضوع استخدام كلا المصطلحين.

وتكمن المشكلة في أن التغيب قد ينشأ ويعبر عن أسباب مفتعلة أو غير قهرية، وقد عرف سارجنت فلورنس المقصود بالتغيب بأنه "الوقت الضائع

في المنشآت الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، أو بسبب تغيبهم الذي لا يمكن تلافيه ــ ولا يدخل ضمن مفهوم التغيب الوقت الضائع بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المصانع أو بسبب التأخير لمدة تصل إلي ساعة واحدة أو ساعتين "

التغيب هو الشكل العام للفاقد البشري، ويعني القصور من جانب العمال في الحضور للعمل في الوقت المفروض، أو يكون العمال فيه في العمل.. وهذا التعريف يتسم بالاتساع لأنه ينظر أيضا إلي الغياب بسبب المرض أو الحوادث التي تمنع العمال من الحضور مثل أي غياب بدون عذر مقبول.

التغيب يعني حالة عدم وجود العامل في عمله في الوقت الذي يجب عليه أن يكون فيه ممارسا لعمله.

الواقع أن صعوبة تقدير تقويم عدد أيام التغيب تعكس حجم المشكله وهناك مؤشرات دالة في صناعة الفحم في الولايات المتحدة تعكس حقيقة ارتفاع معدلات الغياب عام ١٩٥١م وانعكاسها على انخفاض معدلات الإنتاج.

ولنا أن نتصور حجم الأضرار التي تنجم عن ظاهرة التغيب، كما أشارت إليها دراسة أمريكية حديثة، كشفت أن الخسارة التي تحملتها الشركات الأمريكية عام (١٩٩٥) نتيجة غياب العمال غير المتوقع ٦٢٢ دولارا لكل عامل مقارنة بمبلغ ٢٦٧ دولارا عام ١٩٩٤، وأكدت الدراسة أن تأثير الغياب لا يقتصر على الخسارة المادية فقط، ولكن هناك خسائر غير مباشرة تظهر أثارها السلبية على الإنتاج والخدمات وسير العمل، بالإضافة إلي ما يتعرض إليه العمال من تأثير نفسي وصحي. وأوضحت الدراسة أن نسبة كبيرة من الغياب المفاجئ ليست نتيجة مرض حقيقي كما يزعم

العاملون، دائما لاستغلال اليوم في قضاء مصالحهم الشخصية أو لمجرد الهروب من العمل. بطريقة غير متوقعة، ويعني الانقطاع غير المتوقع انقطاع إرادي من الفرد غير مقبول العذر، وهناك اختلاف بين التغيب والغياب، فالغياب انقطاع معلوم للإدارة في حالة الإجازات، ومسموح به في حالة المرض والإصابات والظروف القهرية، وتقاس مؤشرات التغيب بعدد الساعات المفقودة لأفراد الوردية على عدد الساعات الفعلية المفترضة لأعمال نفس الوردية مضروبة في مائة.(الأهرام ١٩٩٥/١٢/٢٤)

ويعلق بازارد Bazzard على المعدلات التي تستخدم لقياس الغياب أو التغيب، بأن حساب معدل التغيب أمر صعب بدون أن تتوافر للباحث إحصاءات دقيقة عن مدة العمل الأسبوعي والإحصاءات التي تتعلق بالحضور والغياب، ولا شك أن هذه البيانات تتأثر بالسن والجنس ونوع العمل.

كما يجب أن نضع في الاعتبار طبيعة الفروق الفردية.

فمن المعقول افتراض أن الأفراد يختلفون في اتجاهاتهم ومقدرتهم على العمل- ومن هنا فإن الفروق الفردية بين الأفراد عامل يلعب دوره في هذا المجال ويطرح "بازارد" تساؤلا مؤداه ما هو متوسط الحضور المرغوب فيه في عدة أماط من العمل في ظروف متباينة من أجل تحقيق إنتاج أكثر .. وما هي الفروق الفردية المتوقعة عن هذا المتوسط ..

كما وضح فيرونون Vernon قاعدة مؤداها أن العمال الصناعيين المهرة ذوي الخبرة يتبنون تلقائيا عادات في العمل تتجه إلي الإنتاج الأكثر بمجهود أقل .. ويضيف "ومن أجل ذلك فإننا نتبني فرصا عمليا للعمل هو أن لكل فرد طاقة على العلم Total Workload تصبح بمرور الوقت ثانية، وطاقة العمل تحوي الجهد المبذول كل يوم، ومن ضمن هذا الجهد السفر

وأيام الحضور .. ولا شك أن الفروق في النشاط يمكن أن تتجه إلي تضليل العبء الكلي .."

وكذلك يجب عدم إغفال نظام دفع الأجر والحوافز باعتبارها من العوامل المؤثرة في الحضور، كذلك الإجازات المرضية المدفوعة القيمة وكيف يؤدي هذا إلي زيادة الإجازات المرضية كما وقد لا تفي الأجور بتحقيق مستوي معيشي لائق، ومن هنا يسعى العمال إلي البحث عن أعمال إضافية أخرى، وهذا لا شك يؤثر ويزيد من معدلات التغيب.كما أن حجم جماعات العمل وبنائها من الأسباب الأساسية التي تلعب دورا في الحضور، وكذلك تنظيم الجماعة والعلاقات التي تسود بين أعضائها.

الواضح من آراء "بازارد" أن مشكلة التغيب في مجتمع المصنع أصبحت تمثل مسألة جديدة بالدراسات العلمية. وينبه إلي أنه يجب أخذ البيانات والبراهين التي تقوم عليها الافتراضات العلمية بشيء من الحذر، لأن البيانات المتاحة بالمصنع قد تكون مضللة أو غير دقيقة.

كما قد يكون من الصعب وضع حدود دقيقة بين التغيب الإرادي والتغيب بسبب المرض، ومن هنا يجب الحذر عند استخدام البيانات المتاحة لأن هناك عوامل كثيرة تتداخل وتسهم في إحداثها (عبد الحي: ص ١٠٢).

إصابات العمل

جاء الاهتمام بالناحية الإنسانية في مجال الصناعة متأخر بالنسبة للخطوات الواسعة لعلوم التكنولوجيا التي تختص بعناصر الإنتاج الساكنة الآلات والمواد، وكانت الفكرة السائدة إلى وقت قريب أن العمل عنصر كغيره من عناصر الإنتاج يتأثر بالظروف الفيزيقية في بيئة العمل، ولقد كانت الدراسات فيما مضى موجهة نحو تخفيض حوادث العمل وما يترتب عليها من إصابات عن طريق البحوث العلمية بهدف زيادة كسب طاقة العامل. وكانت الجهود مركزة حول مؤثرات الإضاءة والتهوية وساعات العمل وأيام الراحة كوسائل هادفة إلى الظروف المثالية لبيئة العمل[1] وكانت تلك المسببات مبررا لدخول الأطباء المهنيين ومهندسي الأمن الصناعي ،ىلك المجال بل لعله كان المبرر لنشأة مثل تلك التخصصات أصلا. إلا مع الدراسات التي ساهمت بنصيب موفور في تحسين مناهج البحث الاجتماعي الامبريقي في الصناعة تلك التي أجرتها لجنة بحوث الصحة الصناعية في إنجلترا عام ١٩١٧ ومعمل دراسات التابع لجامعة هارفارد في أمريكا ابتداء من عام ١٩٢٠[2] ولقد تناولت تلك الدراسات مجموعة المشاكل الإنسانية في الصناعة وأبرزت من خلالها ظاهرة إصابات العمل التي استحوذت على اهتمامات علماء النفس في الصناعة ووصلوا إلى تفسير مسبباتها إلى عوامل شخصية وأخرى غير شخصية تتعلق بما يحيط الفرد من ظروف بيئية، على اعتبار أنه فرد منعزل أي ذرة واحدة موجودة في المصنع مجردا من علاقاته

---

(١) إبراهيم عبد الرحيم هميمي، العنصر الإنساني في إدارة الأعمال، الهيئة العامة الشئون المطابع الأميرية، القاهرة ، ١٩٦١، ص١.

(٢) محمد الجوهري، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، دار الحمامي للطباعة، القاهرة، ١٩٧٣. ص٥١.

مع زملائه ورؤسائه وأصحاب العمل والنقابات العمالية وبيئتـــها الخارجيـــة وكما لو كان العمل والإنتاج لا يرتبطان بأكثر من الخصائص الســـيكولوجية والفسيولوجية للكائن الحي وأن هؤلاء العلماء لم يعترفوا بغير علـــم النفـس الفردي[1]. وقد لا يعني افتقار الدراسات السوســيولوجية لتنـــاول موضـــوع إصابات العمل وتقادم علم انفس فيه أن هناك حدودا أو حواجـــز بيـــن علـــم النفس وعلم الاجتماع في تفسير المشاكل الإنسانية فـــي الصناعـــة مـــادامت النفس الإنسانية مكونة من عناصر فردية وأخرى اجتماعية ولم يعد أحد ينكر اليوم أن التفسير السوسيولوجي يكمل التفسير السيكولوجي. وعلى أي حـــال فإن تقادم علم النفس في دراسته لتلك الظاهرة لا يعني أنه أتي بالقول الفصـــل وهو ما حدا بالباحث أن يتناول موضوع الإصابات من منظور سسيولجي في محاولة لإماطة اللثام عن الجوانب الاجتماعية حوله وليكون ذلك بداية إســـهام في علم الاجتماع الصناعي لتناول هذا الموضوع. وقد تكون بدايـــة منطقيـــة لتناول هذه الظاهرة بالدراسة أن نتناول أهميتها الموضوعية شأنها شـــأن أي ظاهرة اجتماعية بحجمها الطبيعي الذي يجمد فيها الواقع ويـــبرز الأهميـــة، ولعل لغة الأرقام تكاد تكون المقياس الأمثل لتحديد تلك الحقيقة.

ثانيا: حجم المشكلة عالميا:

إن إصابات العمل في بعض بلاد العالم كاليابان والولايات المتحـــدة وفرنسا وجمهورية ألمانيا الاتحادية وإيطاليا تربو على المليون إصابة ســـنويا لكل بلدة، وهناك بلاد كثيرة لها أهميتها في التصنيع كتشيكوسلوفاكيا والاتحاد السوفيتي لا تنشر أي أرقام ولكن يمكن أن يفترض أن عدد الإصابات المهنية التي تحدث في سائر أرجاء العالم تزيد عن ١٥ مليونا "خمسة عشر مليـــون"

---

(١) محمد عبد الله أبو علي، الصناعة والمجتمع، دار المعارف بمصر، القاهرة، ١٩٧١. ص٢٨.

كل عام[1] وبمقارنة حوادث الصناعة وما يترتب عليها من إصابات بالإصابات الأخرى نجد أن الحوادث في الولايات المتحدة عام ١٩٢٥ نسبتها ٨٣ لكل ١٠٠٠٠٠ "مائة ألف" نسمة وكان النصيب الأكبر من هذه الإصابات نتيجة حوادث المرور ذلك أنها مسئولة عن ١/٣ "ثلث" حوادث الوفيات تقريبا. في حين تؤدي حوادث الصناعة إلى ١/٦ "سدس" حوادث الوفيات أي نصف ما تسببه السيارات من حوادث. أم الإصابات المعوقة فإن عددها يصل إلى حوالي مائة ضعف الإصابات المؤدية إلى الوفاة[2]. أما الحوادث الأخرى التي أعجزت العمال عن القيام بأعماله وعوقتهم فترة سنة كاملة فيقدر عددهم ٧٥٠٠٠٠ "سبعمائة وخمسين ألفا" عامل صناعي ضاع جهدهم على الإنتاج بسبب هذه الإصابات بما يقدر بمليوني يوم من أيام العمل[3]، ولقد لجأ كل من "جراي وريان وسمث" ممن تناولوا موضوع إصابات العمل إلى تصوير أهمية الموضوع باستخدام المقارنات بين إصابات العمل وإصابات الحروب يؤيد ذلك إحصاء مكتب العمل الدولي الذي يتضح منه أن إصابات الحروب يؤيد ذلك إحصاء مكتب العمل الدولي الذي يتضح منه أن إصابات العمل تفوق معدلات قتلى وجرحى الحرب العالمية الثانية. ففي إنجلترا كان المتوسط الشهري للإصابات بين القوات المسلحة التابعة للملكة المتحدة (ماعدا بحارة السفن التجارية) هو ٣٤٦٢قتيلا، ٧٥٢ مفقودا، ٣٩١٢جريحا، وكان المتوسط الشهري لإصابات عمال المصانع في انجلترا ن سنة ١٩٣٩- ١٩٤٩ في صناعة المنتجات وحدها (بما في ذلك أعمال الأرصفة ومصانع

---

(١) أحمد حسن غيته، مشكلة حوادث العمل، مجلة الكفاية الإنتاجية مارس ١٩٦١ ص ٦٣.

(2) Norman, R. Maier. Psychology in industry, Second Ed., Honghton Miffin comp., .Boston press, London., 1955. PP. 498 499

(3) Edwin E., Ghiselli. & Clarence W. Brown., Psychology in industry. Second Ed., .New York. ., 1955, P. 335.

السفن) هو ١٠٧ قتيلا، ٢٢٠٠٢ مصابا، أما إصابات الحروب في الولايات المتحدة فقد كان المتوسط الشهري للإصابات بين قواتها المسلحة أثناء تلك الحروب هو ٦٠٨٤قتيلا، ٧٦٣مفقودا، ١٥١٦١مصابا. أما إصابات المصانع فقد كان المتوسط الشهري أثناء الفترة تم سنة ١٩٤٢- ١٩٤٤ عددهم ١٢١٩قتيلا، ١٢١ أصيبوا بعجز جزئي، ١٥٢٣٥٦ أصيبوا بعجز مؤقت[١]. ولعل هذه الأرقام بصورتها المجردة تحمل الأهمية الموضوعية بما تشكله هذه الظاهرة من مآسي تعدت كوارث الحروب، وكانت نتيجة ذلك أن توالت اهتمامات بعض الدول كالولايات المتحدة بهذه الظاهرة والعمل على هبوط معدلاتها.

واضح من الجدول السابق أن هناك تقدما مستمرا في خلال الفترة من ١٩٣٣إلى ١٩٥٢في خفض كل الحوادث ما بين عمال المهن الصناعية، ولكن كلا من نوعي العمل لم يحرز تقدما في تقليل الإصابات الناتجة عن الحوادث القاتلة بين عمال المهن الصناعية من ٢٤,٢لكل ١٠٠,٠٠٠ من العمال إلى ١٦,٤لكل ١٠٠,٠٠٠من العمال أي أن الهبوط كان بنسبة ٣٢,٣% وكان الهبوط في المهن غير الصناعية ٢٨,٦لكل ١٠٠,٠٠٠عامل أما هبوط حوادث السيارات فكان على أساس الوفيات لكل ١٠٠٠٠سيارة فقد بلغ ٤٦%[٢].

ثالثا: حجم المشكلة محليا:

أياً كان الأمر حول ما تناولته إحصاءات الحوادث فإن الشواهد تؤكد إمكانية السيطرة عليها وتخفيض معدلاتها. إلا أن الأمر يكاد يختلف في

---

(١) مكتب العمل الدولي، منع الحوادث، سلسلة تعليم العمال، جنيف مطبعة التوفيقية القاهرة ١٩٦١، ص ٩.

(2) Maier, N.R., op. Cit., pp., 499-500

مصر فما زالت تلك المعدلات تزيد عاما بعد عام كما تشير إليها تقارير هيئة التأمينات الاجتماعية.

يتبين أن نسبة المؤمن عليهم في الفترة ما بين عام ١٩٧١/٦٩ إلـــى المؤمن عليهم فيما بين ١٩٦٦/٦٥- إذا ما اعتبرنا هذه الفترة أساسا لقيـــاس معدلات الزيادة في المائة نجدها تصل إلى ١٢٢,١% وحالات الوفاة فـــي فترة عام ٦٩/ ١٩٧٠ إلى الوفاة في فترة عام ١٩٦٦/٦٥ تصل إلى ٩٨,٨% ويلاحظ اطراد الزيادة في الإصابات في تلك الفترة وما تمثله مـــن ضخامـــة الخسائر البشرية للطاقة المنتجة وما يحمل ذلك من معنـــى لأهميـــة دراســـة الموضوع، إلا أن الإحصاءات الرسمية لهيئة التأمينات الاجتماعية بأرقامـــها هذه لا تعطي دلالة يمكن من خلالها الكشف عن مصدر كامل المشكلة وقد لا يتأتى هذا إلا من خلال تناول هذه الأرقام بالمقارنات بيـــن الإصابـــات فـــي القطاعات الحكومية والقطاعات الأهلية وما يندرج تحتها مـــن تخصصـــات مهنية لفئات المصابين طالما أن قانون التأمينات رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ يســـوي على تلك الفئات دون استثناء[١].

كما يؤخذ على هذه الإحصاءات عدم تناولها عامل الشدة والتكـــرار حتى يمكن تحديد الحقيقة الموضوعية لحجم هذه الإصابات ومصادرها ومهما يكن الأمر فإن حوادث العمل وما يترتب عليها من إصابات تمثـــل مشـــكلة اجتماعية بقدر ما تصيب البشر فإنها تصيب أيضا الأموال المســـتثمرة فـــي خطة التنمية.

---

(١)   الجريدة الرسمية (القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤) العدد ٦٧ مارس ١٩٦٤.

رابعا: تكاليف الإصابات:

حاول بعض الدارسين لموضوع إصابات العمل التدليل على أهمية الموضوع باستخدام أرقام التكاليف للخسائر الناتجة عنها وهو ما حوله "المليجي" في تقييمه لتكلفة أيام الإصابات في مصر من خلال دراسته التي أجراها خلال عام ١٩٧٠ ١٩٧١ على ١٢٢٤ منشأة صناعية وكان عدد العاملين بها ٥٣١٢٧٨ عاملا وتضمنت عينة الدراسة ١/٧ هذا العدد، مع الوضع في الاعتبار أن تشمل أيام العمل الضائعة جميع العناصر المختلة التي تتحملها الصناعة كالنفقات الطبية والوقت والإنتاج الضائعين والنفقات الأخرى الناتجة عن المرض، والمرض المهني، وحوادث العمل. وكانت نتيجة الدراسة التي توصل إليها أن عدد الأيام الضائعة بسبب المرض غير المهني هي ٨٤١٦٦١١ يوما وتكلفتها ١٧٠٥٢٠٥٣ جنيها. وعدد الأيام الضائعة بسبب المرض المهني ١٢٨٩٤٢يوما وتكلفتها ١٤٠٦٧٥جنيها، وعدد أيام الإصابات الضائعة ١٨٣٠٤٦٨يوما وتكلفتها تقدر بمبلغ ٤٧٣١٧٥٩جنيها[١]. وفي دراسة أخرى لتقدير الخسائر المباشرة لتلك إصابة قدرت بنحو ٢٥ جنيها وهو متوسط ما يتكلفه تأمين إصابات العمل لكل مصاب مؤمن عليه من حيث العلاج والمعونة المالية أثناء العلاج والتعويض النقدي أو معاش الوفاة. هذا فضلا عن خدمات التأهيل أو منح الجنازة في الوفاة أو منح الزواج لصاحبات المعاش اللاتي يتزوجن. وقد بنى هذا التقرير على أساس متوسط ما ينفقه التأمين فعلا في السنوات الماضية مع الأخذ في الاعتبار مدى التزام التأمين بالنسبة للمعاشات على أساس أنه سيستمر صرفها مدى الحياة للمصابين ولأسرهم من بعدهم طبقا لأحكام القانون،

---

(١) محمد المليجي، تكلة يوم الغياب الضائع، بحث منشور تحت إشراف وزارة القوى العاملة (عام ١٩٧٣).

ويعتبر مبلغ الخمسة والعشرين جنيها قيمة متواضعة إذ أن متوسط تكلفة الإصابة في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي ٣٥٠ دولار أي مقابل نحو ١٥٠ جنيها مصريا تقريبا. ومعروف أن الفارق هنا يرجع إلى أن الحوادث في أمريكا قد تكون أكثر جسامة منها عندنا في مصر بالنظر إلى انتشار الصناعات الأساسية والصناعات الثقيلة هناك كما أن الأجور والخدمات هناك أكثر غلاء وتكلفة منا عندنا في مصر[١] ويشير "مور" إلى تقدير تكاليف الخسائر الناجمة عن الحوادث في الولايات المتحدة تزيد عن بليون دولار سنويا. وهي تشمل التعويضات والرعاية الطبية وتكاليف المستشفى. وقد يمثل ذلك جزءا متواضعا يقدر عادة بربع التكاليف إذا ما قيمت بالتكاليف الأخرى التي تتمثل في الوقت الضائع مع المشرف والعمال الآخرين في الحضور لمساعدة المصاب، ما ينتج عن ذلك من انخفاض في نشاط العمال نتيجة الخوف والقلق[٢] ويضيف "هيزيك" إلى ذلك مجموعة عوامل أخرى للتكاليف غير المباشرة في حوادث العمل منها. اختيار أو تدريب عمال جدد بدلا من المصابين وإعداد التقارير اللازمة عن الحادثة. وما يترتب على ذلك من دراسة وانتظار أوامر المسئولين، الخسارة الناجمة عن الوقت الضائع لرجال الإسعاف بالمستشفى، الخسارة المترتبة على عطب الماكينات أو تلفها وتعطلها، وتوقف الإنتاج وعدم الالتزام بمعدلات الإنتاج وعن فقد جزء من الحوافز، الخسارة الناتجة عن انخفاض المستوى المعيشي للعاملين وقلة الأرباح وكذلك الخسارة في استمرار أجر العامل المصاب بعد عودته مع ضعف كفاءته الإنتاجية، الخسارة الناتجة عن ضعف الروح المعنوية بين

---

(١) محمد محمد عبد اللطيف، تنظيم الأمن الصناعي بالمنشآت، كتاب العمل، العدد ٤٠ يونيو ١٩٦٧، ص ٥- ٦.

(2) Moor, H.,
1942, pp. 332-333.

العمال، الخسارة الناجمة عن التكاليف غير المباشـرة كالإضـاءة والتهويـة والتدفئة والإيجار وما إلى ذلك[1]. ويقرر "كيفر" في درسته عن التكاليف غير المباشرة لإصابات العمل في الولايات المتحدة بأن قيمة ما ينتج عن حادثـة من خسارة في الإنتاج أو ف الأجور، أو تلف للممتلكات يبلغ في المتوسـط أربعة أمثال التكاليف المباشرة كالعلاج الطبي والتعويض. وتشير إحصـاءات إدارة الضمان الاجتماعي الأمريكي إلى ما تدفعه من تعويض بسبب الحوادث بما يقرب من ٥٣٥ مليونا من الدولارات سنويا، بينما قدر مجلـس الأمـن القومي المصروفات الطبية بمبلغ ١٣٠ مليونا من الدولارات كل عام وبـهذا يكون المجموع الكلي للمصروفات المباشرة مبلغ ٦٦٥مليونا من الـدولارات لعدد ١,٩٥٠,٠٠٠ حالة أدبت إلى هذه المصروفات[2]. ويقدر كل من "ريـان" و "سمث" بالنسبة للنفقات المباشرة وغـير المباشـرة بمبلـغ ٢.٩ مليـون دولار[3]. أما في مصر فإن قيمة التكلفة المباشرة للإصابة الواحدة تقدر بمبلغ ٢٥ جنيها والتكاليف غير المباشرة لها فتقدر بمبلغ ١٢٥ جنيها. وفـي عـام ١٩٦٧ تم تقدير هذه الخسائر على أساس أن عدد الإصابات بلغ ١٥٠ ألـف إصابة سنويا، ومعنى ذلك أن الاقتصاد المصري يعاني خسارة سنوية نتيجـة الإصابات تبلغ نحو ٢٢,٥٠,٠٠٠ مليون جنيه "اثنين وعشرين ونصف مليون من الجنيهات"[4]. ويمكن من خلال الخطة الخمسية في الصناعة أن يتضـح نسبة الفاقد منها بسبب الإصابات إذا ما تبين أن الخطة الأولى بـدأت عـام ١٩٥٧ بمبلغ ٣٥٠,٠٠٠ مليون جنيه كما قدرت مشروعات الخطـة الثانيـة

---

(1) Heinrich, H.W. Industrial accident prevention, McGra 1959, pp. .51-52

(٢) كيفر، تكاليف الحوادث في الأمن الصناعي، مكتب العمل الدولي جنيف، ١٩٦١ ص ٢٢-٢٩.

(3) Ryan, T.A. & Smith, P.C., Principles of industrial Psychology, the roland press., 1954, P., 163

(٤) محمد محمد عبد اللطيف "المصدر السابق" ص ٥-٦.

بمبلغ ١٠٣٣,٥٤٩مليون جنيه وبلغت مشـــروعات الخطـة الثالثـة بمبلـغ ١١٢٧,٦٠٠ مليونا من الجنيهات[1] وإذا أخذنا قيمة المبالغ المخصصة للخطة الثالثة في الصناعة كأساس للمقارنة بالخسارة الناتجة لقيمة الإصابـات عـن تلك الفترة لوصلت إلى نسبة ١٠% من مجموع المبالغ المخصص استثمارها للتصنيع. وفي دراسة حديثة أجريت بمصانع شـــركة حلـوان للمسـبوكات وعلاقة ذلك بعدد العمال المصابين والأيام الضائعة على الإنتاج وقيمتها.

يتضح من الجدول السابق أن عدد الأيام الضائعة في خمس سـنوات ٣٢٤٧٦يوما وأن متوسط إنتاجية العامل الواحد في يوم الإنتاج مبلـغ ٦,٢٥ وبحساب القيمة الكلية للأيام الضائعة على الإنتاج بسبب الإصابات يتبيـن أن قيمتها تساوي ٢٠٢,٩٧٦ألف جنيه. وبدراســة معـدلات التكـرار والشـدة للإصابات يمكن أن نوضح الفروق بينهما موزعة على الورديـات الثـلاث بالشركة وأسباب التباين في تلك المعدلات كما يوضحه الشـكل رقـم ٢،١. وقبل أن نتناول تلك الدراسة بالتفسير نتعرض لمفهومي التكـرار والشـدة. وهما يستخدمان كمقياس لمعدل الإصابات.

أ. **معدل التكرار:** هو مجموع عدد الإصابات التي أدت إلى الغياب لكل مليون ساعة عمل ويعبر عنها رياضيا بالمتطابقة التالية:

$$\frac{\text{جملة عدد الإصابات} \times (١٠)^{٦}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية خلال مدة القياس}}$$

(1 United Nation Industrial Development in Africa, 1967, P. 297

ب. **معدل الشدة:** هو مجموع الأيام المفقودة بسبب الإصابات لكـــل مليـــون ساعة ويعبر عنها رياضيا بالمتطابقة التالية:

$$\frac{\text{جملة عدد الأيام المفقودة بسبب الإصابات} \times (10)^{6}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية خلال مدة القياس}}$$

ومن خلال ذلك يمكن القول بأن زيادة معدلات التكرار والشدة عـــام ١٩٧٢ عن عام ١٩٧٠ وعامي ٧٣، ١٩٧٤ ربما يرجع إلى تعيين عدد كبير من العمال الجدد بنسبة ١٠% من مجموع عدد العاملين في تلك الفترة وأكـثر هؤلاء من العمال غيرا لفنيين حديثي العهد بالعمل الصناعي. كما يتضـــح أن معدلات التكرار ومعدلات الشدة ترتفع في أقصى درجاتها في الوردية الثانيـة وتقل عنها في الوردية الأولى والثالثة. ويرجع ذلك إلى أن العمل في الوردية الثانية أقل بالنسبة لساعات العمل الفعلية في الورديات الأخرى وينطبق هـــذا أيضا على ساعات العمل الإضافية. كما نجد أن معدلات التكرار ومعـــدلات الشدة في بداية عمل الوردية الأولى في أقصى درجات ارتفاعها مـــن بـــاقي الورديات ثم تقل وتعود إلى الارتفاع في نهاية الوردية أما بالنسبة لإصابـــات عام ١٩٧٤ موزعة على أربعة فترات لمدار السنة فيتضـــح منـــها أن عـــدد الإصابات في الربع الأول يصل إلى ١٤٧ إصابة بمعدل تكرار ٩٢,٧ وفـــي الربع الثاني تصل عدد الإصابات إلى ١٤٠ إصابة بمعدل تكرار ٩٤,٦, وفي الربع الثالث تصل إلى ١٣٤ إصابة بمعدل تكرار ٨٧,٥ وفي الربع الرابـــع تصل عدد الإصابات في نهاية عام ١٩٧٤ إلى ٥٤٦ إصابة بمعـــدل تكـــرار ٨٨. كما يتضح من خلال ذلك أن معدلات التكرار في الربع الثاني أعلى من باقي تقسيمات السنة يليه في الارتفاع إلى أدنى حد له فـــي الانخفـــاض فـــي

الربع الثالث ثم يصل إلى أدنى له حد له في الانخفاض في الربع الأخير من العام. فإذا ما وجدنا أن هذه الملاحظة مستمرة في الأعوام السابقة خاصة عام ١٩٧٣- ١٩٧٢. بمعنى أن معدلات الإصابات تكن مرتفعة مع بداية العام وتأخذ في الانخفاض في نهاية العام بجانب أن جهد الأمن الصناعي لم يتغير أو يتبدل طوال السنة الواحدة. بل هو أميل إلى الثبات وقد يرجع ذلك إلى العوامل التالية:

أ- زيادة إقبال العاملين على الإنتاج في نهاية كل سنة وذلك لتحقيق برامجهم الإنتاجية يدفعهم إلى ذلك زيادة أوقات العمل مع الحرص والحذر الأمر الذي قد يصل إلى عدم التبليغ عن إصاباتهم البسيطة والتي يتدخل فيها علاج السريع بعيادة الشركة. والدافع وراء ذلك هو الكسب المادي في شكل العلاوة والأرباح والحوافز.

ب- بداية العام تكاد أن تكون فترة تراخ للعاملين نتيجة المجهود الشاق الذي يتم في نهاية كل عام ويكثر فيه استغلال الإجازات الاعتيادية والمرضية والإجازات الناتجة عن الإصابات[1].

خامسا: الفاقد المعنوي:

مهما يكن من أمر بالنسبة لحجم ظاهرة الإصابات ومعدلات التكرار والشدة لها فإن ما يمكن أن يقال عن تقدير الخسائر لا يساوي الإجابة على سؤال واحد وهو كم تساوي آلام الناس وحياتهم؟ إذا ما تصورنا مدى الآلام التي يعانيها المصاب ومدى شعوره باليأس وأثر ذلك في رفاهيته هو وأسرته.

---

(١) دراسة للأمن الصناعي بشركة حلوان للمسبوكات عام ١٩٧٥.

الإطار النظري

العوامل الإدارية والاجتماعية

أولا : العوامل الإدارية:

أولاً: كانت دراسة إدارة الأعمال فيما مضى موجهة نحو تخفيض الحوادث وآثارها بالوسائل العلمية وزيادة الإنتاجية لزيادة كسب العامل عن طريق دراسة الزمن والحركة وتصميم المصنع تصميما يمنع الضياع في الجهد والوقت والإسراف في المواد. وكانت الجهود مركزة حول هذه الظروف الحسية إلى أن ثبت خطأ هذا النحو واتجهت الأبحاث نحو العنصر الإنساني في الإدارة[1].تحت تأثير مدرسة العلوم السلوكية التي تعتمد في تفسيرها للظواهر الاجتماعية على العلاقات المختلفة بين الأفراد وهو ما يطلق عليه بالعلاقات الإنسانية Human Relation أو القيادة Leadership أو أسلوب العلوم السلوكية Behavior Sciences Approach وهؤلاء يهتمون بدراسة ديناميكية النشاط الإنساني ومدى ارتباط هذه الديناميكية بالمناخ الثقافي أو الحضاري الذي يتم فيه النشاط إلى غير ذلك من عوامل أخرى أي أنها تدرس مسلك الفرد وتتفهم شخصيته والجوانب الإدارية فيها وتشهد من وراء ذلك معرفة تصرفاته وتنوع واختلاف هذه التصرفات والدوافع التي أدت إليها[2] ومن المعروف أن العلوم الاجتماعية في الولايات المتحدة قد خضعت لتأثير المدرسة السلوكية، خاصة خلال عشرينيات وثلاثينيات هذا القرن. ولكن هذا التأثير ما لبث أن تلاشى خلال الفترة

(١) إبراهيم هيمي، المصدر السابق، ص١

(٢) كمال حمدي أبو الخير أصول الإدارة العلمية، مكتبة عين شمس، القاهرة ١٩٧٤، ص ٤٩ -٥٠

اللاحقة على ذلك[1] حينما ظهرت نتيجة ذلك دراسات لا حصر لها في اتجـاه العلاقات الإنسانية أجراها علماء النفس والاجتماع والإنتروبولوجيـا الذيـن اهتموا بالعمل والإدارة بل أن كثرة هذه الدراسات قد دفعت البعض إلى حـد القول بأن العلاقات الإنسانية علم اجتماع قائم بذاتـه طالمـا أن الإدارة قـد أصبحت عملية اجتماعية من نوع خاص تتكامل فيها لأساليب الفنية الماديـة والرسمية والمعرفة العلمية المنظمة بالعلاقات الاجتماعية وبناء الجماعـات من أجل تحقيق منفعة متبادلة. لكن الشيء المؤكـد أن دراسـات العلاقـات الإنسانية قد كشف عن التقاء بين جهود الباحثين في أكثر من فرع من فـروع المعرفة فالبحث في هذا الميدان أصبح ذو طبيعة متداخلة[2] إلى حـد تكـاد تقترن مدرسة العلوم السلوكية بمدرسة النظـام الاجتمـاعي The Social System School في نفس الهدف فتختلط بها إلى درجة تجعـل البعـض يقرر أنه توجد صعوبة في التفرقة بين المدرستين إلى حد يمكن فيـه القـول أنهما مجدولتان في بعضهما كالضفيرة Interwined وأصحاب هذه المدرسة يعتبرون أن الإدارة هي نظام اجتماعي يتضمن العديد من العلاقات التي تسهم في مراحل التقدم الثقافي والحضاري. لتأكيد ذلك نرى الكثيرين منهم يقصرن بحوثهم ودراساتهم على التنظيمات الرسمية Formal Organization وذلك كما هو الحال في الدراسة التي قام بها "مارش وسـيمون". "J.G. March and H.A. Simon". فهما يعتبران اصطـلاح تنظيـم مـوار لاصطـلاح منشأة[3]. وإذا أخذنا في اعتبارنا مسئولية الإدارة عن أمن العمال وسـلامتهم

---

(١) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، طبيعتها وتطورها. ترجمة محمود عـودة وآخريـن، دار المعارف بمصر، طبعة ٢ - القاهرة ١٩٧٢، ص ٢٦٢.

(٢) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل الـتراث والمشـكلات، دار الكتـب الجامعيـة، الأسكندرية ١٩٧٢، ١٤٣ ١٤٤.

(٣) كمال حمدي أبو الخير المصدر السابق، ص٥٣.

كما يقرره "ماير"[1] كجزء من التنظيم القائم على العلاقات الإنسانية فإن زيادة معدلات الإصابات في المنشأة الصناعية تعني أن هناك خللا في البناء التنظيمي وقصورا في أداء الدور الإداري لها، خاصة وأن دور الإدارة في المنشأة يعتبر عملية اجتماعية تتضمن مختلف العلاقات الاجتماعية القائمة بين العاملين في المنشأة ومن الضروري أن نأخذ ف الاعتبار الموارد البشرية في المنظمة بالإضافة إلى الموارد المادية، ومن الرواد الأوائل لتأسيس علم الإدارة العلمية "هنري فايول Henry Fayol" و "فردريك تايلور" "Fredric Taylor" وكذلك "فرانك جلبرت" "Frank Gilbert" الذي طالب بضرورة إدخال التحسينات على أساليب اختيار العمال وتدريبهم على مباشرة واجباتهم بأمثل الطرق مع تحقيق التعاون فيما بينهم، كما أنه رأى أن التحكم في السلوك الظاهري للعمال مهما بلغت قدرة الخبير المنظمة لا يكون فعالا إلا إذا استجاب العامل لما يلقي إليه من توجيهات ولن يتحقق ذلك إلا إذا شعر العامل بأنه لم يعد كما مهملا أو أداة تستغل كسائر الأدوات المادية الصماء. وخير وسيلة لتحقيق ذلك هو تعديل طرق تحديد الأجور على نحو يولد الحماس والاهتمام بحيث يكون الأجر بمستوى الإجادة وكمية الناتج في وقت معين، وتفيد الحقائق التي توصل إليها العاملون في مجال إدارة الأعمال في التعرف على طبيعة التنظيم الرسمي للمنشأة وطبيعة العلاقات التي ينبغي أن تسود المستويات الإدارية المختلفة كما تكشف عن الصلة بين الإشراف وبين الكفاية الإنتاجية للعاملين في المنشأة الصناعية[2]. ويعني ذلك كيفية تحقيق التآذر بين الآلات والعمال والوظائف من أجل الوصول إلى

---

(1) Maier. N.R., op. cit., P. 506.

(٢) عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، عام ١٩٧٢، ص ٨٤-٥٥.

أعلى إنتاج بأقل تكاليف مع وجود علاقات عمالية طيبـــة[1]. ولقـد أثبتـت البحوث بصفة قاطعة أن أسلوب الإشراف بقدر ماله دورا إيجابيا فـي رفـع الكافية الإنتاجية والروح المعنوي بين العاملين فإن له جانبا آخر سلبي يتمثـل في تأثيره على معدلات الغياب ودوران العمـل والحـوادث والإصابـات[2] ومجمل القول فإن الإدارة حسب تعريف الهواري[3] نشاط ذهنـي يتعلـق بتنفيذ الأعمال بواسطة أشخاص آخرين. وعلى هذا فالإدارة في حـد ذاتـها ليست تنفيذا للأعمال وإنما اتخاذ قرارات عما يجب أن يتم بواسطة أشـخاص آخرين واتخاذ قرارات عن القوى المادية والبشرية الواجب اسـتخدامها فـي المستقبل لتحقيق ما تقرر إتمامه واتخاذ قرارات عن كيفية استخدام هذه القوى وعن وقت تنفيذ مختلف أجزاء العمل وإرشادهم في تنفيذهم للأعمال ورفـع روحهم المعنوية، وقد ترتبط تلك العوامل بعنصر أساسي يتمثل فـي كفـاءة الإدارة الذي يتحدد بتشجيع العاملين على تقديم مقترحاتـهم بالنسـبة لحـل المشكلات الخاصة بالعمل أو تحسين التنظيم أو أدوات ومعـدات العمـل أو تحسين وسائل الأمن الصناعي.

من ذلك يتبين أن الإدارة والتنظيم عنصـران متكـاملان وأن كـان بينهما اختلاف. فالتنظيم يعني تحديدا للوظائف وتوزيعها وهو يـهدف إلـى توفير نوع من المهارات والمسـئوليات عـن طريـق التوزيـع المناسـب للأشخاص والواجبات وتحديد الاختصاصات بحيث يمكن بواسطة الإشـراف والتوجيه تحقيق التنسيق ووحدة الهدف ومن ثم يمكن النظر إلى التنظيم علـى

---

(1) Wylie H.I., Office Mangemet, Hand book New York The Roland Co., 1958. P.2

(٢) عبد الرحمن الباقي، دراسات في العلاقات الإنسانية وادارة الأفراد. مكتبة عين شمس، ص٢٩.

(٣) سيد محمود الهواري، عناصر الإدارة، مكتبة عين شمس، القاهرة ٩٦٧، ص ١١.

أنه البناء أو الهيكل العام الذي يحدد العلاقات الرسمية المختلفة في المنظمات الإدارية.

أما الإدارة فهي العنصر الحي الذي يجعل البناء أو الهيكل في حالة عمل ونشاط هادف وهي بذلك تختص بالسلوك داخل البناء أو الهيكل. فمن الناحية التنظيمية قد نتمكن من إقامة بناء تنظيمي يبدو نموذج تتوفر فيه جميع خصائص وأسس التنظيم العلمية والمنطقية على أنه مجرد إقامة هذا البناء ليس الضمان الحقيقي لنجاح المنظمة أو تحقيق أهدافها. إذ يبقى النجاح متوقفا على كيفية إدارة العنصر البشري والتأثير في سلوك أفراده، وتصرفاته داخل التنظيم مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بكافية عالية[1]. ومن الحقائق الجديرة بالذكر أن التنظيم يحاول تحقيق أهداف عامة. ومثل هذه الأهداف قد تتعارض مع الأهداف الخاصة للأعضاء والتي تنشأ عن حاجاتهم الشخصية ورغبتهم في تحقيق مزيد من المكانة والهيبة داخل التنظيم كذلك لوحظ أن اعتماد التنظيم البيروقراطي على العلاقات الرسمية المجردة من خلال تأكيد فكرة الرشد غالبا ما تتعارض من حاجات الأعضاء إلى صلات اجتماعية وإيجاد مناخ يشبع حاجاتهم الشخصية ويحقق لهم الرضا. بل أن ظروف العمال في هذه التنظيمات هي التي دفعت إلى ظهور الانحراف عن النموذج المثالي. فالمجتمع التلقائي للأفراد يؤدي بالضرورة إلى انبثاق تنظيم اجتماعي غير رسمي، كما أن تسلط الجهاز البيروقراطي وكبر حجمه وشيوع التكنولوجيا الحديثة على نطاق واسع كلها عوامل تسهم في زيادة اغتراب العمال عن البناء التنظيمي[2] ويصور "هوزلتز" "F. Hoselitz" العوامل

---

(١) عبد الكريم درويش وليلى تكلا، أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو، القاهرة ١٩٦٨، ص٢٦-٢٧.

(٢) محمد علي محمد، المصدر السابق، ص١٦٤

المؤدية إلى هذا لاغتراب ونتائجه فيما يعنيه من انعدام الجوار وانعدام المعرفة الشخصية والعلاقة الشخصية في حياة المدينة وهذه العوالم هي التي تفسر إلى حد كبير ارتفاع نسبتي التغيب و "الإصابات" وانخفاض نسبة الأداء عند كثر من العمال الصناعيين في البلاد المتخلفة. كما قرر "كوفيل" أن العوامل الاقتصادية والتكنولوجية في المجتمع الصناعي تسهم في اضطراب الشخصية، فظروف العمل السيئة أو العمل الذي يجد الفرد نفسه مستغلا تعوق النمو السوي للشخصية لأنه تعمل على الإقلال من قيمة الذات وتشعر الفرد بالإحباط الشديد ولا تعطيه إلا وقتا ضيقا للترويح عن النفس أو للحياة الأسرية(١). وبرف النظر عما كانت تلك العوامل تسهم بطريق مباشر أو غير مباشر في إصابات العمل ألا أن تناول الموضوع من خلال عوامل اجتماعية محددة قد يكشف الكثير من الغموض عن تلك الجوانب المؤدية لهذه الظاهرة. ونعني بذلك:

١) مؤثرات النظام الاجتماعي والاقتصادي في ظاهرة الإصابة.
٢) مؤثرات التنظيم الصناعي البيروقراطي والتنظيمات القائمة على المشاركة وعلاقتها بظاهرة الإصابات.

ثانيا : العوامل الاجتماعية:

ثانيا: تركت ظاهرة إصابات العمال في الصناعة أثرا يكاد يمس كثيرا من جوانب الحياة الاجتماعية منذ بداية الثورة الصناعية. وكان طبيعيا أن يتناول المتخصصون في مختلف فروع المعرفة الاجتماعية دراسة هذه الظاهرة شأنها شأن الظواهر الأخرى سوءا ما كان منها على المستوى

---

(١) ملاك جرجس، الصحة النفسية وأثرها على الإنتاج، كتاب العمل، العدد ٦٤، يوليو ١٩٦٩، ص١٢

الفردي أو المستوى المجتمعي. وعلى الرغم ما بين التخصصات الاجتماعية المختلفة من صلات وثيقة وعلاقات متبادلة فإن لك منها جوانب اهتمام ونقاط تركيز تحاول من خلالها تفسير المشاكل الناتجة عن التصنيع بمراحل تطوره المختلفة. ولقد أبرزت كثير من دراسات المتخصصون في دراسة المشاكل الإنسانية في الصناعة أن كثيرا من هذه المشاكل إنما هي نتاج لمؤثرات النظام الاجتماعي والاقتصادي الذي ظهر مع بداية حركة التصنيع. ولذا فإن متابعة هذه المرحلة التاريخية يفيد في فهم الواقع الحالي للمشاكل الإنسانية في الصناعة وخاصة ظاهرة الإصابات وإن كان الكثير من الاجتماعيين يميلون إلى سلب الظواهر الاجتماعية صفة الزمانية ويتجهون إلى دراسة الحاضر كما لو كان الحاضر وحده مسئولا عن الواقع القائم فإن "مللر و فورم" يؤكد أن ضرورة الاستعانة بالتاريخ في تحليل المجتمع الصناعي وفي دراسة ظواهره[1]. ومن المعروف لكل دارس لتاريخ التطور الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بالثورة الصناعية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر أنها أحدثت تغييرا جوهريا في حياة الأفراد والمجتمع في الدول الأوروبية كما أبرزت العديد من المشاكل الإنسانية نخص منها ظاهرة الحوادث والإصابات.

ولقد كان الإنسان فيما قبل هذه الثورة الصناعية خادما لبيئته حيث كان الإنتاج الزراعي هو الجزء الأكبر من النشاط الاقتصادي. أما التقدم التكنولوجي الذي أحدثته الثورة الصناعية فقد أصبح الإنسان متحكما في البيئة وليس خادما لها. كما أصبح في إمكانه أن يضاعف إنتاجه ويتحرر من الفقر لا أن يعيش على الطاقة الإنتاجية المحدودة التي تهيئها الأرض الزراعية والتي لم يستطع التحكم في إنتاجها. ولقد كانت مظاهر التقديم التكنولوجي

(١) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص١١٠

التي أبرزتها الثورة الصناعية لم تكن موضع تطبيق قبل نهاية القرن الثامن عشر ولكنها كانت تشير بشكل واضح إلى أن ثمة تغير في البيئة والقيم والأفكار ونظرة الأفراد إلى الحياة كان قد بدأ يأخذ مكانه في المجتمع. لقد انتقل الإنتاج بفضل التطورات التكنولوجية في صناعة الحديد والصلب والقوى المحركة البخارية إلى نظام الإنتاج الضخم فأذهلت العقول بمدى ما أثبتته من إمكانيات في مقادير الإنتاج التي لم تكن فيم متناول أحلام الأفراد عندما كانوا يعيشون في نظام الإنتاج اليدوي وشبه اليدوي. لقد تغيرت الأفكار والقيم واختفت بعض النظريات الفلسفية والغيبية لتعطي مكانا للجديد من النظريات العلمية التي كانت هي قوام المجتمع الجديد، لأنها النظريات أثبتتها الحقائق. وكانت تطبيقاتها واضحة أمام الأفراد؟ فكان التطور العلمي الذي أفاد الإنسانية لم يخل من آثار ضارة على المجتمعات من حيث ظهور القيم المادية في حياة الأفراد وتناهي القيم الفلسفية والدينية إلى درجة كبيرة. كذلك كان من آثار التطبيقات التكنولوجية الحديثة آنذاك أن ظهرت الحاجة إلى كميات ضخمة من رؤوس الأموال. كما سبق أن ساعدت الثورة الزراعية ونشاط عصر التجاريين والاستعمار الاحتلالي على ظهور طبقة من الأثرياء ومع هذا التغيير تغيرت أيضا قيم أخرى في الحياة. فتبدلت أفكار البذخ المظهرية التي ساعدت عصر الإقطاع بأفكار الادخار وجمع الثروة وتكديسها وساعدت القوى المحركة خلال القرن التاسع شعر على نجاح التطور الهائل في الإنتاج بقدر ما ساعدت المقومات الأخرى اللازمة للتطور الصناعي مثل وفرة الخامات من مصادر محلية أو من المستعمرات والخبرة الفنية ورؤوس الأموال والطاقة المحركة. وتمثلت هذه الظروف الحركية في تزايد السكان الذي مد الصناعة بما يلزمها من طاقة بشرية وانتشار مواصلات السكة الحديد التي ساعدت على اتساع الأسواق وغير حم الدخل

القومي والتوظف اللذان ساعدا إلى حد كبير على إيجاد الطاقة الاستهلاكية، وجملة القول أنه حدث نمو اقتصادي غير عادي بمعدل سريع نقل مجتمعات الثورة الصناعية إلى مستويات عالية من التقدم[1] إلا أن هناك ثمن لهذا التقدم دفعته الطبقة العملة بفقدها أهمية الورش الصغيرة للصناعة اليدوية التي كانت مركز الإنتاج قبل ظهور المجتمع الصناعي نتيجة لنمو المشروعات الصناعية الكبرى على حساب الأعمال التي كانت تقوم بها الأسر الباترياركية التي حلت المشروعات الرأسمالية حلها وهي المشروعات التي يدفعها لفكر وتدفعها روح الربح. ولقد أصبح المصنع المركزي هو النمط السائد للمشروعات وليس معنى هذا التغيير الشامل فصل رأس المال عن العمل أو فصل العامل عن وسائل الإنتاج المادية فحسب بل قد أدى هذا التغيير أن يقيم العامل دائما بجوار عمله. كما ترك العمال مصانعهم والتحقوا بمصانع الأغراب، واعتبروا فيه كأسنان في عجلاته الدائرة. وقد أكد "كارل ماركس" أن تقدم الصناعة متوقف على ما لديها من عدد مناسب من الأجواء الذين لا عمل لهم والذين تعوزهم الفرصة لأن يصبحوا منتجين واضطروا إزاء الرغبة الملحة في كسب العيش أن يعملوا بأجر. وقد تجند كثير من الأجراء وهم من الفلاحين وعمال الزراعة والذين لم يعد أمامهم عمل يعملونه في المناطق الزراعية وتحولوا إلى العمل في الصناعة. كما أتي إليها عمال الحرف اليدوية والتجارة وقد كتب "الفرد كروب" أنه جند لعمله بألمانيا أولئك الذين كانوا يرعون البقر ويجرون المحراث ومن كانوا يعملون في صناعات عاطلة، وأخيرا فإن انهيار الصناعات المنزلية والحرف اليدوية والنهوض بالوسائل الإنتاجية بالصناعة قد أمدها بطبقة جديدة من العمال الأجراء وفي مراحل التصنيع الأولى كانت الصفة المشتركة بين الأجراء

---

(١) محمد يحيى عويس، الاشتراكية، المذاهب والتطبيق، مطبعة الرسالة، القاهرة، ١٩٦٦، ص٤٨-٥٥

الصناعيين أنه لا يملكون غير قدرتهم على العمل. ولهذا وجد العامل نفسه مضطرا لأن يبيع مجهوده في سوق السلع إلى صاحب الإنتاج وكان الأجير يعيش من اليد إلى الفم[1] وهو ما يتبين من وصف "هاموند" " Hammond" لأحوال العمال في المدن البريطانية في مطلع القرن التاسع عشر قائلا لم تكن مدنا بل ثكنات، لم تكن ملجأ لبشر متحضرين بل عنابر الصناعة، لقد كانت عبارة عن مأوى لأعداد كبيرة من الناس الذي لم يجتمعوا في مكان واحد إلا لأن أصابعهم أو عضلاتهم كانت لازمة للعمل على ضفة جدول ما أو فوهة فرن ما[2] وقد لا يكون من المبالغة أن هؤلاء العمال الأجراء كانوا ضحية هذا التقدم بما قاسوه من فقر واستغلال وفظائع اجتماعية لا يمكن تصورها بمقاييس الإنسانية والعدالة الاجتماعية.

إن كثير من المشكلات الاجتماعية لعمال الصناعة التي سادت إنجلترا وفرنسا وألمانيا خلال فترة الثورة الصناعية لم تكن موضع نظر أو اهتمام من رجال الأعمال أو الرأسماليين أو المسئولين من رجال الدولة في أول الأمر. ذلك لأن رواد الثورة الصناعية قد طغت عليهم المادة فنزعوا إلى القسوة مبررين ذلك بما سموه بمبدأ حرية العمل وحرية التجارة. فطالبوا بإطلاق أيديهم للقيام بمهامهم استنادا إلى نظرية الحرية الاقتصادية هذه وإلى فكرة المصالح الفردية مع المصلحة الجماعية وأن المنافسة تؤدي إلى تحسن الإنتاج وبقاء الأصلح وأن تدخل الدولة يفسد التوازن الاقتصادي ويهدم نظرية التوازن التلقائي. ولقد أدت أفكار الحرية المزعومة هذه إلى إطلاق

---

(١) محمد خيري محمد، الآثار الاجتماعية والاقتصادية للتصنيع، بحث مقدم في المؤتمر الحادي عشر للشئون الاجتماعية والعمل بجامعة الدول العربية، مطبعة جامعة الدول العربية ١٩٦٧، ٥٠.

(٢) كلارك كير وآخرين، الصناعة وأثرها في المجتمعات والأفراد ترجمة برهان دجاني، المكتبة الأهلية، بيروت عام ١٩٦٢، ص٢٥٥.

أيدي أصحاب الأعمال الرأسماليين وأعطتهم سلطات غير محدودة لاستغلال العمال ذلك الاستغلال الذي يقول عنه المؤرخون الإنجليز أنه لم يختلف عن أبشع ألوان الظلم الذي مارسه المستعمرون في المستعمرات فقد كانت الأجور غاية في الانخفاض وساعات العمل طويلة، وظروف العمل لا تراعي فيها أبسط القواعد الصحية ولا الأمان من إخطار العمل(1).

لم يرتبط النظام الاقتصادي الرأسمالي بمشاكل العمل وظروفه فحسب بقدر ما امتدت آثاره السيئة إلى الحياة الاجتماعية بصفة عامة والتي كان من العوامل المؤثرة في إصابات العمال.

ويتضح من ذلك من ملامح التفكك الاجتماعي Social Disorganization الذي كان أثرا من آثار اختلال التوازن في سرعة التغير بين العناصر المادية والمعنوية في المجتمع ونتيجة لضعف العلاقات الاجتماعية وسيادة الضوابط الاجتماعية الرسمية وطغيان القيم الفردية على القيم الجماعية. وتتمثل أعراض هذا التفكك في زيادة نسبة الانحلال سواء ما كان منه على مستوى الفرد أو الأسرة أو المجتمع. أما الانحلال الفردي فتظهر أعراضه في زيادة عدد الأحداث المنحرفين وكثرة الجرائم. وانتشار الأمراض العصبية والنفسية والإدمان على الخمر وتعاطي المخدرات وكثرة حالات الانتحار. وتتمثل مظاهر الانحلال الأسري في كثرة الخلافات الأسرية وارتفاع نسبة الطلاق وكثرة المواليد غير الشرعيين وانتشار الأمراض السرية.

أم أعراض الانحلال في المجتمع فتتمثل في انتشار الرذيلة وظهور أوكار الجريمة ومناطق البغاء والأحياء المتخلفة، كما تظهر في المجتمع مشاكل ناتجة عن عدم كفاية الخدمات في المدينة الصناعية وخاصة ما يتعلق

---

(1) محمد يحي عويس، المصدر السابق، ص٥٠ - ٥١

منها بالإسكان والمواصلات والتعليم والصحة والترويح. وإلى جانب هذه المشكلات التي هي أثر من آثار التفكك الاجتماعي تظهر في نطاق العمل مشكلات كثيرة كالغياب بين العمال والتعب والملل وحوادث العمل وسوء التوافق المهني والأمراض النفسية[١].

ثالثا: أدت المساوئ الاجتماعية التي لحقت بأفراد الطبقة العاملة خاصة تلك التي تتعلق بحياتهم وظروف العمل السيئة وقلة الأجور وكثرة الحوادث والإصابات إلى ظهور عدد من رواد الإصلاح ودعاته راحوا يكشفون عن الظلم الاجتماعي الذي تتعرض له تلك الطبقة المغلوبة على أمرها نتيجة النظام الاقتصادي الحر. وقد أدى ذلك إلى ظهور تياران فكريان متعارضان. أحدهما صاحب مصلحة في دعم المذهب الاقتصادي الحر وبالتالي يبرر الأوضاع القائمة ويعمل على بقائها والآخر ذو نزعة نقدية إصلاحية يشن الحملات على حضارة العصر الصناعي ويدعو إلى استبدال الأوضاع السيئة بأوضاع أخرى جديدة تحقق العدالة بين الناس وتقضي على الظلم الذي تشكو منه الطبقة العاملة.

والتيار الأول يمثله المفكرون من اتباع مدرسة "دارون" الاجتماعية التي تقوم على أساس التنافس والصراع وتنازع البقاء وبقاء الأنسب. وكان من رأي كثير من اتباع هذه المدرسة أن مبدأ عدم المساواة مبدأ طبيعي ليس للإنسان إلا أن يمتثل له. كما أن التفاوت في الأرزاق مهما كان كبيرا أمر ينبغي التسليم به وفي ذلك يقول "هربرت سبنسر" أن لكل إنسان الحق في المحافظة على حياته لكن بما أنه كتب على أصلح الناس البقاء على غيره فيجب أن يكون الناس أحرارا كي ينافس بعضهم بعضا وكي يثبتوا صلاحيتهم للبقاء. ويقول "تشارلز دونييه" وهو من المفكرين الرأسماليين "أن

---

(١) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص١٢ - ١٤

العمال مسئولون عن بؤسهم وهو يئوس نافع على أي حال " كما يقول" موليناري" "ينبغي اعتبار العمال من الناحية الاقتصادية مجرد آلات تولد قدرا من الطاقة الإنتاجية وتحتاج إلى بعض نفقات الصيانة لتعمل بنظام مستمر "وكانت هذه الأفكار تمثل مشكلة الإنسان في ظل المجتمع الصناعي الرأسمالي.

والتيار الثاني يمثله المفكرون الاشتراكيون من أمثال "سيسموندي" " وسان سيمون" اللذان حملا لواء الدعوة إلى ضرورة القضاء على مساوئ النظام الصناعي الرأسمالي وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري[١] فسيسموندي دعا الحكومة إلى التدخل الاجتماعي لتحسين الحالة الاجتماعية للعمال وذلك بتحديد ساعات العمل ورفع الأجور وتقرير الراحة الأسبوعية ومنح الإعانات للعمال عند المرض والعجز والشيخوخة والبطالة وأيد القيود الموضوعة على استعمال الآلات وعناصر مبدأ المنافسة وتنظيم العمل. وتعتبر هذه الآراء في الواقع أساس فكرة التأمين الاجتماعي[٢]. أما "سان سيمون" فقد نادى بضرورة التحكم المجتمعي لعناصر الإنتاج لتحقيق الصالح العام. ولعل من أهم آرائه تلك التي تهتم بالعلم والعلماء في الارتقاء بالمجتمع مع مسئولية الدولة في إيجاد عمل لكل من يريد عملا وضرورة إشرافها على الأجهزة الإنتاجية حتى تحقق أهداف اجتماعية وحتى تزول مظاهر الاستغلال للطبقة العاملة مع ضرورة إعطاء سلطان واسعة للمديرين في المنشآت، ولعل "سيمون" قد سبق "كارل ماركس" عندما بين أن علاقات الملكية تضفي على المجتمع صفة الغالبية الرئيسية. ومن هنا كان إصراره على أن تتولى الدولة الإشراف على الأنشطة الاقتصادية الرئيسية في المجتمع وذلك عن

(١) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص٣١ - ٣٢

(٢) لبيب السعيد، العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث، دار الكرنك القاهرة ١٩٦٧، ص٦

طريق الخبراء والعلماء والفنيين الذين تكون لهم سلطة التوجيه بدلا من وجود هذه السلطة في أيدي الملاك الرأسماليين ورجال الأعمال[1] ونادى "سيمون" أيضا برفع مستوى الرفاهية المادية لأفراد الطبقة العاملة وهو ما يتضمن كتابة "النظام الصناعي" الذي يقول فيه أن هدفي الأول هو العمل قدر الطاقة على تحسني مصير الطبقة التي لا تملك من وسائل العيش غير ذراعيها[2] ويمكن القول بأن أفكار "سيمون" قد وجدت استجابة من بعض أصحاب مصانع النسيج بفرنسا فيما يتعلق بالاهتمام بالعوامل الإنسانية وذلك بتخفيف الآلام عن الأطفال الذين كانوا يعملون بمصانع النسيج وهم في سن ٨،٦ سنوات وقوفا ما بين١٦، ١٨ساعة يوميا وتمثلت هذه الاستجابة بإنشاء أول جمعية لمنع الحوادث أسسها "أنجل ولفوس" عام ١٨٦٧ بمدينة ملهورس. وكانت أهداف الجمعية تبادل الخبرة في مشاكل الأمن الصناعي. ويذكر "ب.كالوني" في مؤلفه منع الخطر الذي نشرته جمعية المطبوعات الفرنسية والدولية عام ١٩٥٢ أن "أنجل ولفوس" كانت مبادئه تتحدد في عبارته التالية " أن صاحب العمل مدين لعماله بما هو أكثر من الأجور. وواجبه أن يعني بحلتهم الجسمية والخلقية ويجب أن يكون لهذا الالتزام الخلقي المحض والذي لا يمكن استبداله بأي نوع من الأجور الأولية على اعتبار المصلحة الخاصة[3]. أما "روبرت أوين" وهو أحد أصحاب مصانع النسيج في إنجلترا فقد كان يجمع بين الفلسفة الاجتماعية والمحاولة التجريبية لوضع أسس سليمة للمجتمع الأمثل ومع فشل تجاربه فإنه يعد من المفكرين الأوائل في نقد النظام الرأسمالي ونظرياته الاقتصادية وخاصة في مجال استغلال العمال. إلا أن

---

(١) محمد يحي عويس، المصدر السابق، ص٥٣- ٥٤

(٢) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص٣٣

(٣) مكتب العمل الدولي، منع الحوادث، جنيف ١٩٦١، ص٩- ١٠

أفكاره امتدت إلى مهاجمة ضمنية للأديان لأنها على حد قوله تغـــرس فـــي الأفراد تعاليم غير صحيحة وتجعلهم يعتقدون أنه بأفعالهم مسئولون عن الشر بينما الشر كمن في البيئة المحيطة[١]. بمعنى أن حب الثراء والشره إلى جمع المال كان يسيران جنبا إلى جنب مع الدين وأصبح من الممكـــن أن يكـــون الشخص واسع الثراء بالغ الطمع شديد القسوة. وفي الوقت نفســـه يتظـــاهر بالتدين الشديد. وما دام أصحاب الأعمال ادعوا مخافة الله وواظبوا على إقامة الصلوات كل صباح مع عائلاتهم وذهبوا إلى الكنائس أيام الآحاد فقد اعتبروا أنه قد أدوا واجبهم نحو إخوانهم من المواطنين[٢]. ويتضح من ذلـــك أن آراء أوين لم تكن تتجه إلى الإصلاح الديني إنما كانت تنادى بالإصلاح الاجتماعي من خلال تشريعات تحسن حالة الطبقة العاملة وتضمن لهم التوظف وتدخـــل الدولة. وكانت اتجاهاته الإصلاحية متأثرة بمبادئ شريكه في العمل "جيرمي" القانون الإنجليزي الذي أصدر في سنة ١٧٨٣ كتابا بعنوان "مقدمة في مبادئ المعنويات والتشريع" . وفي هذا الكتاب قد تعريفا للعالم كله عن مبدئـــه في النفع العام الذي يرمي إلى منع الكوارث والآلام والشقاء، كمـــا قـــرر أن الغرض من أي تشريع يجب أن يكون هدفه توفير أقصى سعادة ممكنة لأكبر عدد من الناس. وكما تأثرت أفكار "أوين" بأفكار "جيريمي" فإن "أوي" قد أثـــر بالتالي في تفكير صديقه الطبيب "ثاكرا" أثناء زيارته لمدينة ليـــدز ليـــدرس طرق العمل وحالة العمال بمصانعها، وهناك تبادلا وجهات النظر. وكـــانت نقطة التحول بالنسبة للاتجاهات الفكرية "لثاكرا" التي تضمنت كتابا يقع فـــي مائتين وعشرين صفحة نشر عام ١٨٣١ بعنوان "آثار الفنون والمهن الحرف

---

(١) محمد يحيى عويس، المصدر السابق، ص٥٦.

(٢) دونالدهنتر، الرعاية الصحية في المصنع، ترجمة عبد الرحمن الحاروني، دار الكرنـــك ١٩٦١، ص٥٠ .٥٢

الرئيسية والحالة الاجتماعية والعادات على الصحة والعمر مع اقتراحات لإزالة العوامل المسببة للمرض والمقصرة للعمر. ويعالج في كتابه مشكلة الأمراض المهنية وحوادث العمل. ويستعرض في مقدمته الأهمية لدراسته بقوله "أن الغرض من هذا البحث هو أن أجذب أنظار الناس إلى الموضوع فقد قمت أن وأبنائي الطلبة بدراسة دقيقة لحالة العمال في أغلب المهن. وبحثنا في العوامل التي نعتقد أنها خطرة وتناقشنا في هذه العوامل مع الرؤساء والمشرفين والنابهين من أصحاب الأعمال وحصلنا على القوائم والإحصائيات التي تبين خواص المهن المختلفة والمخالفات والأخطاء السائدة، أن هذا لموضوع جديد في نوعه. وكان علي أن اسلك طريقا لم يطرقه أحد من قبل دون إرشاد أو مساعدة وسوف يجد الكثيرون ممن يتأملون الموضوع أنهم يميلون إلى موافقتي على أن صناعتنا على قدر كبير من الخطورة بالنسبة للصحة ولكنهم بالرغم من ذلك يدعون الاعتقاد بأن هذه الأخطار لا تخرج عن كونها مجلبة للألم وعدم الرضي. وكإقرار وكنتيجة لمشاهدتي أجيب بأن العوامل الخطرة في كثير من صناعتنا يجب أن تزال أو تقلل بسرعة أم إذا بقيت هذه الأخطار يقاسي منها الناس حتى بالرغم من معرفتنا بوسائل منعها بسهولة فإن أقل ما نوصف به هو عدم التفكير والجمود" (١).

ويصف "إنجلز" أحوال العمال عام ١٨٤٤ بقوله "لقد كان بمانشستر عدد كبير من المقعدين بحيث كان السكان يبدون وكأنهم جيش عاد لفوره من إحدى الحملات. ويكاد يكون من المستحيل اليوم أن يدرك المرء الغضب الذي لاقى به بعض أصحاب مصانع النسيج وقت ذاك حينما تحملوا مسئولية أي حادث يحدث في مجال عملهم ولكن مهما كانت شدة معارضتهم فإن تيار

(١) دونالدهنتر، المصدر السابق، ص٥٠ - ٥٢

الأفكار كان يسير ضدهم[1] ولقد كان أبرز الذين اتخذوا موقفا موضوعيا لمواجهة مشاكل العمال وخاصة ما يتعلق بأسباب حوادث العمل، "دانيال لوجرن" الذي أرسل إلى حكومات بريطانيا وفرنسا وألمانيا وسويسرا يدعوها إلى إقرار تشريع دولي يحمي الطبقة العاملة من العمل المفرط الكثرة. ويمنع مزاولة العمل في سن مبكرة. وهذان عنده السببان الرئيسيان لما يتعرض له العمال من انهيار بدني وانحطاط معنوي وحرمان من نعم الحياة الأسرية[2].

يتضح تأثير أفكار الإصلاح الاجتماعي من أثر فيما اتخذه "سيروليهمازر" صاحب شركة مازروبلات بمانشتسر من الطابع العملي للإصلاح وذلك بتجربة التي قام بها عام ١٨٩٣ وذلك بتخفيف الإجهاد عن كاهل العمال بتقليل ساعات عملهم من أربع وخمسون ساعة إلى ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. وبعد تجربة دامت عامين كانت النتيجة زيادة الإنتاج وهبوط كمية الوقت الضائع كما كان ذلك سببا في الهبوط بمعدلات حوادث العمل بمصانع الأسلحة[3]. كما يتلاحظ على غالبي كتابات المفكرين الاجتماعيين في تلك المرحلة الطابع الفلسفي الذي يعبر عن رغباتهم ويستهدف بيان ما ينبغي أن يكون أكثر مما يستهدف دراسة الوقائع الموجودة فعلا، ولذا يمكن اعتبار كتاباتهم دعوات إصلاحية أكثر مما هي محاولات علمية وعلى الرغم من ذلك فقد كان لهم الفضل في توجيه أنظار الدول الصناعية لمشكلة حوادث العمل والإصابات وما ترتب على ذلك من تشريعات تهدف إلى حماية العمال من حوادث العمل وتعويضهم عن إصابتهم.

---

(١) مكتب العمل الدولي، المصدر السابق، ص١٨

(٢) لبيب السعيد، المصدر السابق، ص١٩

(٣) التون مايو، المصدر السابق، ص١٧-١٨.

الفصل السادس

النقابات العمالية ومشكلات العمل

الفصل السادس

النقابات العمالية ومشكلات العمل

تعد النقابات العمالية منظمات رسمية تضيف الى بيئة العمل منظمة اخرى ٠ والواقع ان تحديد تعريف واضح للنقابات العمالية يجعلنا نستند الى تعريف «سيدني» و « بياتريس ويب» اللذان اسهما بصدق بتحديد المفهوم النقابي وحددا الأدوار والمهام والأهداف لهذا التنظيم ٠ فقد جاء في تعريفهما للنقابات البريطانية : « انه تنظيم دائم يضم عددا من الأجراء ، الهدف منه الاحتفاظ بالظروف التى تكفل حياتهم العاملة » ٠٠ اما التعريف الذى شمله قانون عام ١٩١٣ فيعنى باصطلاح « نقابة العمال » اى ترابط دائم او مؤقت تكون الأهداف الرئيسية من تكوينه تنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل ، او بين العمال وبين انفسهم ، او اصحاب العمل بعضهم ببعض مع وضع شروط محددة للسلوك فى اى حرفة او عمل ، وتوفير بعض المنافع للأعضاء المنضمين للنقابة(١) وفى وقتنا الحاضر اصبحت النقابات البريطانية تهدف من وجودها حماية وتأمين مستقبل العمال ورفع مستواهم المعيشى وحماية ظروف العمل بالاضافة الى المشاركة فى لجان وضع سياسات الأجور والحوافز والتخطيط وزيادة الانتاج ومتابعة ادارة المنشآت فى تنفيذ القوانين والتشريعات العمالية ٠

ويذهب « سالون Salon » و « زروكر Zazcher » لتعريف النقابة العمالية بأنها تنظيم يعمل للمصالح الجماعية للعاملين فى اجراء المفاوضات مع اصحاب العمل خاصة فيما يتعلق بأمور الأجور وظروف العمل ٠

اما « كول Cole » فيتناول تعريف نقابة العمال على اساس انها تنظيم عمالى يعمل من اجل مصالح اعضائه بشكل جماعى فى الشئون التى

(١) Pascual G. S. Fundamentals of industrial Sociology, Tata Mc Graw Hill - New Delhi., 1972. p. 211.

يتعذر على العضو بمفرده ان يقوم بها وهـذا يعنى فى الوقت الحاضر ان النقابة تنظيم يقوم بالتفاوض بشكل جماعى نيابة عن الاعضاء سـواء اكان ذلك مع الافراد او اصحاب الاعمال او مع الشركات او مع اتحـاد اصحاب الاعمال ومع عدد منهم كل على حدة . غير ان تعريف وزارة العمل البريطانية يتسع ليشمل عضوية النقابات ، العمال المهنيين والموظفين من اصحاب الرواتب الثابتة تماما مثلما يشمل العمل اليدويين والأجراء(٢) .
ويتناول بعض المتخصصين في دراسة العمل مفهوم « النقابة » على انها جماعة من العمال تضمهم مهنة واحدة او لكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح الاعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية بتنظيم شروط عمل افضل كما تعمل ايضا على تحسين احوالهم الاجتماعية والثقافية ، ويقوم تاسيسها بقبول وثائقها لدى مكتب العمل المختص .

وتشير موسوعة المصطلحات الاقتصادية الى تعريف شـامل للنقابة تحدد خصائصها البنائية والوظيفية على اساس انها « اتحاد يضم العمال المشتغلين فى مهنة او حرفة معينة » بغرض تحسين ظروفهم ، وزيادة العائد الذى يحصلون عليه فى صورة اجر لقاء العمل الذى يبذلونه . والهدف من النقابة العمالية هو اساسا تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم ، ولتكوين ارصدة نقدية تحقق اغراضهم . واموال النقابة العمالية تستخدم عادة فى الوجوه الثلاثة الآتية :

اولا : اغراض تجارية اى ادارة دفة اى اضراب وتدعيم فاعليته .

ثانيا : اغراض اجتماعية كمساعدة المرضى من العمال او اسرهم عند الوفاة .

ثالثا : اغراض تمثيلية لتمكين بعض العمال من الدخول كاعضاء فى المجلس النيابى .

وتتفق اغلب التعريفات السابقة على انه لقيام النقابة العمالية ينبغى توافر عدة من الشروط هى :

---

(٢) Cole, G. H. D., An Introduction to trade unionism, George Allen & Unwin, Ltd. London, 1953. p. 2.

١ ـ وجود عدد من العمال يمكنهم تكوين نقابة فى حدود قوانين العمل لكل دولة ، ففى مصر نصت المادة الثالثة للقانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ على انه لا يجوز لعمال المنشاة الواحدة تكوين نقابة اذا قل عدد اعضائها المؤسسين عن خمسين عاملا ، اما فيما يتعلق بغير نقابات المنشآت فيجب الا يقل عدد العمال المؤسسين عن مائتى عضو .

٢ ـ اشتغال العمال بمهنة واحدة او بمهن متماثلة أو مترابطة ، ومعنى هـذا المبدا ان النقابة ـ وهى تقوم اساسا للدفاع عن مصالح العمال لا بد ان تربط بين العمال المتخصصين الذين تجمعهم وحدة المصلحة وهؤلاء هم الذين يشتغلون فى مهنة واحدة ، أو فى مهن متماثلة او مرتبطة ، ويقصد بالمهن المتماثلة تلك التى تستخدم نفس المواد الأولية او تتشابه فى ظروف العمل بها كصناعة الأحذية وصناعة الحقائب . اما المهن المرتبطة فهى التى تشترك فى انتاج نفس السلعة او تقـديم نفس الخدمة رغم اختلاف ظروف العمل بها كصناعة الغزل والنسيج .

٣ ـ قيام النقـابة بالعمل لصالح الأعضـاء عن طريق الدفاع عن صالحهم والتعبير عن رغباتهم . والعمل على رفع مستوياتهم المعيشية ، وتقديم المساعدات لهم فى حالات المرض والعجز والشيخوخة .

ويرفض المفكرون الاشتراكيون هـذا المفهوم التقليدى للنقـابة ، ويرون انه يعبر عن دور النقـابة فى المجتمعات الراسـمالية وحدها ، اما فى المجتمعات الاشتراكية فحيث تتولى الدولة مهمة الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم . وتصـدر التشريعات الكفيلة بذلك فى ميـدان العمل والانتاج ، فان النقابة العمالية تمارس مسئولياتها عن طريق المشـاركة فى العمل الوطنى والمسـاهمة فى رفع الكفاية الفكرية والفنية والانتاجية الى غـير ذلك من وظائف لهـا اهميتها فى تدعيم الأوضـاع القائمـة فى المجتمع .

● **النواة الأولى للنقابات العمالية فى الصناعة :**

ظهرت التجمعات العمالية الأولى فى شبه جمعيات ونوادى للصداقة فى انجلترا . وكان الهدف من هذه التجمعات هو الاعداد لاضراب ما او تقديم شكاوى لحث مجلس العموم على تشريع جديد ، وقد اعتادوا ان يجتمعوا فيما بينهم فى احد محلات شرب الخمور الذى اصبح فيما بعد مكانا خاصا يتدارسون فيه اوضاعهم ، وكان بعض العمال يترددون على هذه الأماكن لاستخبار الوظائف الخالية(٤١) . وبذلك فان استمرار ترددهم جعل منها نواة تنظيم عرفت بـ « نوادى الصداقات Friendly clubs » فكانت تجمع العمال لمناقشة المشاكل الاجتماعية وتوفير بعض المبالغ بهدف مساعدة المرضى والمتعطلين عن العمل ، ولقد كان من الطبيعى لمثل هذه النوادى ان تناقش مشكلات العمل من اجور وساعات عمل وتشغيل الصبية ومعدلات الانتاج(٤٢) ولكن عنف التشريعات التى صدرت وقفت عقبة حيال تطور هذه التجمعات(٤٣) . ففى فرنسا بدات هذه الجمعيات تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال بمطالبهم وبمساعدة المرضى والعاطلين ، وكان الأعضاء يلجاون احيانا الى الاضراب عن العمل لرفع اجورهم ولتخفيض ساعات العمل ، كما كانت مطالبهم تتحدد فى انشاء صناديق للمعاش وتعويضات فى حالة حوادث العمل وحرية الجمعيات الا ان الامبراطورية الثانية (١٨٤٨) شنت حربا على هذه الجمعيات وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة(٤٤) اما فى المانيا حيث قامت التنمية الصناعية متأخرة عن كل من بريطانيا وفرنسا فقد كان يسمح بوجود بعض النوادى الحرفية لبعض العمال المهرة خلال القرن التاسع عشر ولم تبذل اى محاولات لتنمية هذه النوادى حتى عام ١٨٦٠(٤٥) . وفى الاتحاد السوفييتى انتشرت هذه الجمعيات منذ عام ١٨٩٠ وعرفت باسم جمعيات الصداقات والتعاونيات ، وقد ضمت عضوية هذه المنظمات

---

(٤٠) احمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، ص ٧٤

(٤١) Kerr., op. cit. p. 246.

(٤٢) Cole. op. cit. p. 18.

(٤٣) فرانسوا ، المرجع السابق ، ص ٥٧

عددا كبيرا من العمال ، كما اتخذت الأحزاب السياسية فرصة وجود هـذه الجمعيات الشرعية لممارسة نشاطها التنظيمى تحت شعارها ، كما كانت هناك جماعات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة الخاصة بالاضرابات تمهيدا للقيام بعمل مباشر من اجل تحسين الأوضاع العمالية ، ويقال ان الرواد الحقيقيين لنقابات العمال السوفيتية كانت من الجماعات السرية ، وكان البوليس يعتقل زعماء هذه المنظمات غير الشرعية(٤٦) .

الواضح أن الهجوم على النوادى الحرفية كان يهدف فى اساسه على دعم اطلاق الحريات الاقتصادية وحرية العمل والتجارة والصناعة(٤٧) . لذلك اقتصر دور الحكومات فى ذلك الوقت على حماية النظام الاجتماعى والاقتصادى القائم بفرض العقوبات الجنائية المشـددة على كل تنظيم او تكتل من شانه التاثير على سوق العمل او الانتاج(٤٨) .

* * *

● العوامل التى ادت الى الحرية النقابية :

بالرغم من عنف التشريعات التى صدرت عقبة فى تطور المنظمـات العمالية تداركت حكومات الدول الصـناعية ان انسياقها وراء اصـحاب راس المـال فى تحريم التنظيمات العمالية هو موقف يجانبه الصواب ومع ضغط وطأة للتحريم تحولت الحركة النقابية الى حركة سريعة تلجأ الى استعمال العنف وتحطيم الآلات لذلك اضطر المشرع فى هـذه الدول لاباحة التنظيمات العمالية واجاز تكوين النقابات(٤٩) ففى انجلترا قامت حملة واسعة النطاق يقودها بعض العناصر المتحررة والعناصر الديموقراطية فى سـبيل حرية النقابات العمالية وقد اسـتطاع كل من « فرنسيس بلاس Francies place » رئيس رابطـة عمـال الحياكة و « جوزيف هيوم » عضو البرلمـان المحافظ من الحصول على موافقة البرلمـان عام ١٨٢٤ بحرية تكوين النقابات العمالية ، وبرغم معارضة اصحاب الأعمال الا ان

---

(٤٤) نفس المؤلف ، المرجع السابق ، ص ٤٩ ، ٥٠ .

(٤٥) Ibid, p. 22 .

(٤٦) I. L. O. The Trade union Situation in the U.S.S.R., Geneva, 1960. p. 16.

(٤٧) Cole, op. cit. p. 19 .

(٤٨) احمد حسن البرعى ، المرجع السابق . ص ١٥ ، ١٦

الموافقة تمت على مبدا حرية تشكيل النقابات فى حدود لا تتعدى اهدافها كمشكلات الأجور وتحديد ساعات العمل ، وهـذا ما لم ترض عنه الطبقة العمالية فاشتدت حملاتها مكونة نقابات مهنية لم تكن قائمة من قبل الا ان الأزمة الاقتصاديه التى مرت بها لنجلترا بين عامى (١٨٢٦ ــ ١٨٢٨) ٠ ادت الى غلق مصانع كثيرة لأبوابها ووجد آلاف العمال انفسهم متعطلين عن العمل وانخفضت الأجور وكانت المنظمات العمالية من الضعف لدرجة انها لم تستطيع ان تفعل شـيئا فاتجهت الى العمل فى الميدان السياسى(٥٠) الا ان الأزمة الاقتصادية فى فرنسا عام ١٨٢٥ بقدر ما اضارت الطبقة العاملة فقد اثرت باضرارها ايضا على الطبقة الراسمالية والبورجوازية بشـكل عام فقد حاولت تلك الطبقة الاستفادة من سخط العمال بالاستعانة بهم فى قلب نظام الحكم ٠ ففى يوليو ١٨٣٠ اغلق اصحاب الأموال مصانعهم ودعوا العمال الى التظاهر ضد النظام الرجعى ٠ وفى ٢٧ يوليو من نفس العام اقام العمال المتاريس فى باريس وضواحيها وكان تدخل الطبقـة العاملة فى الثورة عنصرا حاسما واعتقد العمال ان النظام الجديد سيمنحهم بعض الحقوق ولكن خابت آمالهم حينما تقدموا الى الحكومة بشكاواهم لتحسين مستقبلهم واجورهم والغاء الجزاءات التى كانت تمتص اجورهم ، وكانت الحكومة ترفض ان تتدخل بين العمال واصحاب العمل ، وكانت ترى اى تدخل فى تحديد الأجور منافى لمبدا الحرية الاقتصادية ٠ وفى الفترة ما بين (١٨٣١ ــ ١٨٤٨) بدات الطبقة العمالية تنظيم نفسها بنفسها نتيجة خيبة آمالها فى ثورة يوليو ٠ وفى ابريل ١٨٣٤ شهدت باريس اضرابا كبيرا لمناهضـة مشروع بقانون لتحريم الاتحادات العمالية وكبت هـذا الاضراب الا ان ثورة فبراير ١٨٤٨ التى تمخضت عنها للجمهورية الثانية قد حملت معها آمالا كبارا للطبقة العـاملة باشتراك ممثلى العمـال فى حكومتها وهما « لويس بلان Louis Blanc » و « البير Albert » ولقد صدر العمال مطالبهم فى عدد من البنود تتمثل فى حق العمل وضمانه لكل فرد وحق انشاء جمعيات وتنظيم العمل والغاء استغلال الانسان للانسان ، وعلى ذلك انشئت لجنة حكومية العمل تقوم وظيفتها على فض المنازعات بين العمال واصحاب الأعمال ، وفى ظل الامبراطورية الثانية (ديسمبر ١٨٤٨) اعلنت الحكومة حربا على الجمعيات وعلى الامتيازات التى اعترف بها

---

(٤٩) احمد حسن البرعى ، المرجع السابق ٠ ص ١٧

(٥٠) فرانسوا : المرجع السابق ٠ ص ٥٧ ــ ٥٨

فى عهد الجمهورية وكل ما منحته الامبراطورية الثانية هو قدر ضئيل من الانســانية فقامت بتاسيس مساكن للعمال ووافقت على منح الجمعيــات الخيرية مبلغا من المــال لمساعدتها وفيما بين (١٨٥٠ ـ ١٨٧٠) لم يتحسن وضع العمال على الاطلاق وقد ارتفعت تكاليف الحياة بنسبة ٥٥٪ بينما ارتفعت أجور العمال بنسبة ١٩٪ وارتفعت أصوات بعض العمال منادية بوجوب تمثيلهم فى البرلــان ، وقد ازداد توحد صفوف العمال فى سبيل أن يكون لهم الحق فى ملكية بعض المصانع وحرية العمل ٠ وفى نهــاية النظام الامبراطورى تعددت الاضرابات وكانت تقمع بالقوة ٠

بعد ذلك ظهرت الغرف التجارية التى تولدت عن جمعيات الخير وجمعيات المقاومة وكان عملها حاسما فى شن الاضرابات على نطاق واسع ونظمت هــذه الغرف النقابية طريقة التامين ضد البطالة والمرض وصناديق المعاش للشيخوخة ثم اخذت هذه الغرف النقابية صور الاتحادات(٥١) ٠

وفى ظل الجمهورية الثالثة كان يقابل ازدياد عدد اصحاب رؤوس الأموال بتطور سريع للحركة العمالية وقد تضاعف عدد العمال من عام (١٨٦٠ ـ ١٨٨١) بينما انخفض عدد المؤسسات الصناعيه فتجمع العمال يشكلوا أولى نقاباتهم وبلغ عددها فى عام ١٨٧٥ مائة وخمس وثلاثون نقابة وطالب العمال بتحرير عقود عن فترة التدريب وفتح مكاتب للتوظيف وانشاء مكاتب للعمال وجمعيات تعاونية(٥٢) وفى ٢١ مارس عام ١٨٨٤ صدر قانون يعترف بالحرية النقابية والغاء كافة الأحكام القانونية السابقة عليه والتى تفيد بشكل أو بآخر حق العمال فى تكوين النقابات ، ولقد ظل هــذا القانون زمنا طويلا بمثابة الميثاق الأساسى للمنظمات العمالية فى فرنسا ، وتحت تاثير الحركة العمالية فى عام ١٩٦٨ استجاب المشرع بتكوين النقابات العمالية ومباشرة نشاطها داخل المنشاة الصناعية(٥٣) ٠

---

(٥١) فرانسوا : المرجع السابق ٠ ص ٥٠ ـ ٥١

(٥٢) فرانسوا : المرجع السابق ٠ ص ٥٢
(٥٣) أحمد حسن البرعى : المرجع السابق ، ص ١٩ ـ ٢٠

ومن أهم المحاولات التى بذلت فى توحيد صفوف العمال لمواجهة مشكلات العمل الحركة التعاونية التى قام بها « روبرت اوين » فى انجلترا عام ١٨٣٤ بتأسيس اتحاد قومى دائم للعمال وكان منهاجه ينحصر فى ضمان اعانات ومعاشات فى حالات المرض والوفاة وتنظيم جميعات تعاونية انتاجية لجميع اعضائه وايد حق الاضراب لتحقيق تخفيض ساعات العمل الى ثمانى ساعات ، ولقد اقلقت افكار « اوين » الحكومة واصحاب الأعمال فى انجلترا ٠ وطالب اصحاب الأعمال من العمال فى مصانعهم ان يعلنوا كتابة عدم انتمائهم لهذا الاتحاد واتخذت الحكومة من جانبها احتياطات رادعة ٠ ومع ذلك انتشر الاضراب فى جميع انحاء البلاد ، واصبح الاتحاد غير قادر على مساندتها واختفى هذا الاتحاد بدوره عام ١٨٣٥(٥٤) ٠

وبفشل الحركة التعاونية قامت حركة الميثاقيين (The chartist movement) التى نادت بالاصلاحات السياسية والبرلمانية الممكنة عمليا ٠ ونشر الميثاقيون برنامجهم عام ١٨٣٨ عندما احتدمت الأزمة الاقتصادية وعم الجوع الطبقات الفقيرة فطالبوا بحق الشعب فى الحياة السياسية الديموقراطية آملين ان تفتح صيحتهم الأبواب للتشريعات البرلمانية التى ستخدم بحق الطبقة الفقيرة ٠ ولم تحقق هذه الحركة اهدافها وحلت نفسها عام ١٨٤٢(٥٥) ٠

بعد ذلك قام العمال المؤهلون فى عام (١٨٥٠ ـ ١٨٥١) بانشاء نقابة مهنية عرفت باسم الجمعية المندمجة للمهندسين قصرت عضويتها على العمال المهرة الذين اتموا فترة تلمذتهم الصناعية وبقيت هذه الحقيقة ملازمة لكثير من النقابات البريطانية حتى وقتنا الحاضر(٥٦) وهؤلاء اعتبروا المعارف المهنية التى اكتسبت عن طريق التدريب كانها ملكية حقيقية يمكن الاستفادة منها ضد الايادى الساذجة للعمال الكادحين ، كما فرضت اشتراكات اجبارية على جميع الاعضاء لتكوين راس مال خاص بالمساعدات ٠

---

(٥٤) فرانسوا : المرجع السابق ٠ ص ٥٨

(٥٥) محمد يحيى عويس : المرجع السابق ٠ ص ٦٠

(٥٦) **I. L. O., The trade union situation in the united Kingdom , Geneva, 1960, p. 11.**

وفى مواجهة حركة المعارف ظهرت حركة « النقابية الجديدة » والتى جمعت حولها اليد العاملة من غير المؤهلين فى شكل اتحاد عام يعد من اكبر القوى نفوذا فى حركة النقابات البريطانية ويضم لعضويته نقابات عمال ارصفة الموانى والسكك الحديدية وصناعة العربات ، ولم تستطع مثل هـذه النقابات ان تطلب من اعضائها اشتراكات كبيرة ولذلك كانت مرغمة ان تلجأ للدولة لتنظم لها تامينا عاما ضد الكوارث وبالتالى ادخلت نفسها فى تيار السياسة كوسيلة تمكنها من الحصول على بعض الحقوق(٥٧) ومع بداية عام ١٨٧١ صدر عدد من القوانين حددت المركز القانونى للنقابات فى بريطانيا وشرعية الحرية النقابية واجازة المســاومة الجماعية فى حدود التشاور السلمى مع معاقبة من يلجأ للعنف او استخدام الارهاب وغيره من الأعمال العدوانية وهذه القوانين لم تتعدل كثيرا وما زال معمولا بها(٥٨) .

وفى المــانيا نجد ان الحركة العمالية لم تبـدأ الا بعـد ان نظم « ستيفان بورن S. Stephan Borne » اتحادا قوميا عماليا ،كونا من مائتين وخمسين جمعية وقد نجح هـذا الاتحاد فى البقاء حتى عام ١٨٥٤ الا ان ثورة مضادة اندلعت نيرانها فى المــانيا تطالب بالغاء هــذه الجمعيات على اثر انتشار آراء « كارل ماركس » و « انجلز » فى جميع بلاد الراين عن طريق صحيفة « ديه رهنيتش زيوتنج Die Rheinische Zeitung » وكذلك عن طريق العــالم الاجتماعى « لاسال Lassal » الذى كان ينادى بتكوين حزب كبير اشتراكى عمالى ، وكانت دعوته تنحصر فى الحصول على الحق فى التصويت المباشر للجميع على حد سواء ووضع السلطة العامة بين يدى العمال ، ولكى يحقق هــذه الفكرة اسس « لاسال » جمعية من العمال لم يتعد عدد المشتركين فيها خمسة آلاف عضو عندما قتل فى مبارزة عام ١٨٦٤ . وفى عام ١٨٥١ أقام رجـل من اصـحاب الأعمال يدعى « شلتز ويلتش » جمعيات شعبية انتمائية وكان ينصح العمال بفتح جمعيات تعاونية استهلاكية كما انشأ جمعيات لتعليم العمال وحزبا اطلق عليه « الحزب التقدمى » ، وقد تولى رياســته من بعده « ماكس هيرش Max Hirch » وقد تأثر تكوين النقابات فى المــانيا بهذه الاتجاهات السياسية الثلاثة .

(٥٧) فرانسوا : المرجع السابق . ص ٥٩

(٥٨) الين فلاندرز : النقابات المهنية فى بريطانيا . ترجمة جرانت اسكندر . الدار المصرية للطباعة بالقاهرة . العدد ١٥ ، ص ١٠

بعد ذلك شرعت الأحزاب السياسية فى عام ١٨٦٩ بتكوين نقابات بعد الحصول على حرية تكوين اتحادات تبعا لقانون المهن الذى صدر فى ذلك الوقت ، فقام « شويتزر Schweitzer » الذى كان خلفا للعالم الاجتماعى « لاسال » بانشاء عدة نقابات حولها فى عام ١٨٧٠ الى جمعيات عامة لمساعدة العمال ثم هجر العمل فى الميدان النقابى ليوجه نشاطه فى مجال السياسة ولكن اتباعه من ذوى الميول الماركسية لم ينهجوا منهجه فقاموا فى عام ١٨٧٤ بدمج جمعياته فى النقابات الماركسية التى عرفت فى عام ١٨٦٨(٥٩) . ومنذ عام ١٨٧٠ شهدت النقابات فى المانيا تطورا ايجابيا الا انها ما لبثت ان توقفت امام الضغوط التى فرضها عليها « بسمارك Bismarck » منذ عام ١٨٨٠ بقوانين مضادة للاشتراكية(٦٠) ومع ذلك فقد تدارك شرعية المطالب الاجتماعية للعمال وعدالتها الاجتماعية ، فعمال المصانع وعمال الحقول كان من الصعب عليهم مواجهة التقاعد بسبب المرض أو العجز البدنى أو البطالة حتى بضع اسابيع او شهر واحد . لذلك اخذت الحكومة فى توجيه جهودها لانشاء نظام تأمينى جبرى يضمن العون للعاطلين وللعجزة والمرضى والمقعدين . لذلك منح التشريع الألمانى نظام التأمين الصحى والرعاية العلاجية لمستحقيها فترة ثلاث عشرة اسبوعا خلال السنة الواحدة على ان يشترك بثلثى تكاليف المشروع ويتحمل ارباب العمل الثلث الآخر وفى عام ١٨٨٤ صدر قانون التامين ضد الحوادث ، وفى عام ١٨٨٩ صدر قانون التامينات الاجتماعية للتقاعد والعجز ، ولتمويل هذا المشروع وزعت تكاليفه بين العمال واصحاب الأعمال والحكومة(٦١) .

بعد ذلك يذهب المؤرخون الى ان اهداف النقابات فى المانيا لم تخرج عن اهداف النقابات فى انجلترا وفرنسا سواء فى استخدام المساومات الجماعية من اجل الأجور او الصراع باستخدام حق الاضراب كسلاح حاسم لحصول العمال على تشريعات لحماية حقوقهم ، الا انها مع ذلك تختلف عن الحركة النقابية فى الولايات المتحدة الأمريكية(٦٢) .

---

(٥٩) الين فلاندرز : المصدر السابق ، ص ٦٢ – ٦٣

(٦٠) Cole., op, cit., p, 22,

(٦١) Geoffrey Bruun,. Nineteenth Century European Civilization, Oxford university press, New York , Second ed , 1960 pp. 168 - 196.

(٦٢) فرانسوا : المصدر السابق ، ص ٦٣ ، ٦٤

فالحركة النقابية ظهرت فى الدول الصناعية الأوروبية بعد ان بدات فيها الآلية الصناعية . بينما شهدت الولايات المتحدة الأمريكية نمو المنظمات العمالية قبل ان يظهر نظام المصنع الى الوجود . فالمنظمات الأولى قد تشكلت من بين التجاريين وصناع الأحذية وعمال الطباعة والحياكة ، وكانت جمعيات الحرف هـذه تقوم بالمساومة مع اصحاب رؤوس الأموال بشان الأجور وساعات العمل والتنمية الصناعية . كما كانت تشارك فى الاضرابات والمقاطعة وتقوم بدفع قيمة المميزات التى كان يحصل عليها العمال من عملهم فى فترات الاضراب . ولقد استخدمت تلك الجمعيات مندوبين عنها لمتابعة شروط الاتفاق مع الشركات(٦٣) .

وكما هو الحال فى الدول الأخرى قوبلت هذه التجمعات بمعارضة عنيفة من جانب اصحاب عملهم . لأن هؤلاء كانوا يسعون للحصول على اجور اعلى واحوال عمل احسن باجراء جماعى . وحدث اول اجراء من اصحاب العمل لمهاجمة العمال فى المحاكم تاسيسا على اشتراكهم فى تكتلات ومؤامرات للحجر على التعامل وصدر الحكم بادانة ستة من صانعى الأحذية فى فيلادلفيا بتهمة التآمر . وفى عام ١٨٤٢ صدر اول حكم من المحكمة العليا بولاية ماساشوستس بتاييد قانونية انضمام العمل الى اى جمعية غايتها حث جميع المشتغلين بالحرفة نفسها على الانضمام اليها ، وبهذا لقيت حرية تكوين النقابات لأول مرة اعترافا من اعلى محكمة باحدى الولايات وعلى نمو الصناعة فى الولايات المتحدة نتيجة للقوة الدافعة لانشاء السكك الحديدية والحرب الأهلية ، نمت النقابات بالمثل . ويمكن القول بان النقابات بدات تتاصل جذورها فى الولايات المتحدة بعد الحرب الأهليـة التى استمرت من (١٨٦١ ـ ١٨٦٣) . وفى عام ١٨٦٦ بذل « وليام هـ . سايلفيس » فى نقابة عمال صهر الحديد اول محاولة لانشاء منظمة على مستوى قومى تضم كل عمال حرفة ما فى انحاء البلاد بدلا من اقتصارها على عمال بلد واحد او ولاية واحدة ولكن هـذه المحاولة لم تستمر الا سنوات قليلة(٦٤) .

---

(٦٣) Peterson., op. cit. p, 7.

(٦٤) I. L. O., The Trade union, Situation in U. S A. Geneva. 1960. p. 20.

وفى عام ١٨٦٩ تشكلت منظمة فرسان العمل (Labor Knights) من بعض صناع الملابس بـ «فيلادلفيا» وانضم اليها عمال صناعات الأحذية والأثاث وعمال المناجم الحديدية . وكان زعماء الفرسان ينظمون الاضراب ويهدفون احلال النظام التعاونى محل الأجور وهو هدف كان يأملون تحقيقه عن طريق التعليم والتشريع على امد بعيد . اما الأهداف العاجلة فهى تحسين الأجور وخفض ساعات العمل وعدم تشغيل المجرمين والأطفال ، الا ان اصحاب الأعمال تكتلوا فى معارضة منظمة فرسان العمل الى ان توقف نشاط اعضائها عام ١٩٠٠(٦٥) .

وكانت اول محاولة ناجحة لخلق هيئة قومية للعمال فى الولايات المتحدة من انجاز « صموئيل جومبرز » واصحابه الذين قاموا فى عام ١٨٨٦ بانشاء « الاتحاد الأمريكى للعمال » (The American Federation of Lapor) الذى تالف حين ذاك من ٢٥ نقابة . وقد استطاع الاتحاد الناشىء قيادة اضراب عام فى اول مايو ١٨٨٦ من اجل يوم عمل ٨ ساعات اشترك فيه ما يقرب من ٣٥٠ الف عامل وكان شعار الاضراب « ثمانى ساعات عمل . ثمانى ساعات نوم . ثمانى ساعات راحة » .

وفى اجتماع عقد فى « هاى ماركيت » بشيكاغو فى الرابع من مايو للاحتجاج على قتل ستة من العمال المضربين فى مشروع ماك كروميك للآلات الزراعية القى بعض المجهولين قنبلة قتلت سبعة من رجال البوليس واربعة من العمال وجرح الكثيرين . وفى ١١ نوفمبر عام ١٨٨٧ حكم على اثنين من قادة العمال بالاعدام وحكم على ثلاثة آخرين بالسجن كما قتل القائد النقابى فى زنزانته وزعم البوليس انه مات منتحرا(٦٦) وفى اطار افتقار الثقة بين العمال واصحاب العمل استمر الصراع سافرا فالعمال يستخدمون الاضراب والمساومة الجماعية واصحاب الأعمال يستخدمون الأساليب المختلفة للقمع واستغلال الأوامر القضائية التى كانت تصدرها المحاكم ضد مصالح العمال بصفة عامة لاحباط الحركات النقابية ، الا ان النتائج التى اسفر عنها الصراع جاء بسلسلة من القوانين الدستورية التى اكدت على الحرية النقابية كان من ابرزها قانون « فاجنر » الذى صدر عام ١٩٣٧

---

(٦٦) عبد المنعم الغزالى الجبيلى : المرجع السابق ، ص ٩٦ ــ ٩٩

وجاءت نصوصه تاكيدا لحقوق العمال فى التنظيم النقابى والقى المشرع على عاتق صاحب العمل واجب المساومة جماعيا ، ومن ثم اصبح تصرفا مجحفا وغير قانونى اذا حاول صاحب العمل ان يمنع العمال من ممارسة حقوقهم أو يملى عليهم ارادته أو يحاول السيطرة عليهم أو يميز بين النقابيين وغيرهم أو يماطل فى المساومة الجماعية(٦٧) .

ومما يلفت النظر بالنسبة للبناء الداخلى للتنظيم النقابى فى الولايات المتحدة الأمريكية إنه كان منقسما على نفسه نتيجة التعارض بين مصالح العمال الحرفيين والعمال نصف المهرة وغير المهرة الذى ظل قائما منذ قيام « صموئيل جومبارز Samuel Gompers » بتكوين اول اتحاد امريكى يمثل لعلبيــة العمال الحرفيين وخروج « جــون ل . لويس John, L, Louis وزملاؤه على هــذا الاتحاد وتشــكيل اتحاد آخر اطلقوا عليه « مؤتمر المنظمات الصناعية » وكان الهدف منه تنظيم العمال الذين لم تكن تضمهم تنظيمات عمالية فى صناعة الانتاج الكمية وغيرها من الأعمال التى تعتمد على الصناعة ، وظلت مشاكل الانقسام حول تمثيل النقابية الأمريكية حتى تم توحيد الاتحاد الأمريكى ومؤتمر المنظمات الصناعية عام ١٩٥٥ فى تنظيم واحد يمثل قمة التنظيم النقابى الأمريكى وهو « منظمة الاتحاد الأمريكى للعمال ومؤتمر المنظمات الصناعية » (American Federation of Labor and the Congress of Industrial Organizations) .

ويضم اليه حاليا ٨٠٪ من جميع النقابات الأمريكية(٦٨) .

ما زلت اعتقد ان العوامل الاقتصادية لعلاقات العمل وما ترتب عليها من ظروف اجتماعية سيئة عاشها العمال كانت من اهم دوافعهم للتجمعات حول النقابات من اجل هدف واحد هو تحسين شروط وظروف العمل قبل كل شيء ، الا ان ذلك لا يجعلنا نتجاهل نمطا آخر للنقابية الأيديولوجية التى تقوم اساسا على دعم الأهداف السياسية للدولة فى اطار مجتمعها تتعداه الى ابعد من حدودها فى محاولة للنفاذ به للمجتمع العالمى بأسره وهو ما يمثله النموذج الســوفييتى والدول التى تعمل فى إطار ايديولوجيتها

---

(٦٧) I. L. O.. The Trade Union situation in U. S. A., op. cit. p. 20.

(٦٨) Peterson., op. cit., pp, 31 - 42.

السياسية . ويمكن بسهولة التعرف على وظائف نقابات العمال السوفييتية فى الحاضر على ضوء تاريخها قبل ثورة ١٩١٧ وبعدها . وهو يمثل النموذج الأيديولوجى .

فالأمر الامبراطورى بتحرير عبيد الارض عام ١٨٦١ يعتبر نقطة

البداية الحقيقية للتصنيع فى روسيا . وكان التوسع الصناعى سريعا خلال العقد الأخير من القرن التاسع عشر بوجه خاص وخلال هذه الفترة كانت ظروف العمل قاسية وخطرة ، فانخفضت الأجور وطالت ساعات العمل وزاد تسلط اصحاب الأعمال وتفاقم نظام الغرامات وسوء المساكن غير الصحية . ولم يكن حق التكتل موجودا فى ذلك الوقت كما كان قانون العقوبات يوقع جزاءات صارمة على كل من يشترك فى الاضرابات او ينضم الى عضوية اية رابطة تهدف الى التدخل فى العلاقة بين العمال واصحاب الأعمال .

وعلى الرغم من القوانين الرسمية واشراف البوليس استطاع العمال فى بعض الأحيان ان يقفوا ضد اصحاب الأعمال . وبعد عام ١٨٧٠ اصبحت مظاهر الصراع شيئا عاديا وقامت اضرابات عنيفة فى المدن شأنها شأن ثورات الفلاحين التى كانت تحدث من وقت لآخر ضد الملاك او وكلائهم .

وخلال العشرين عاما الأخيرة من القرن التاسع عشر واول القرن العشرين ازدادت هذه الانفجارات عنفا تبعا للتغيرات الاقتصادية والمراحل المختلفة للدعوة الثورية .

من الضرورى ازاء هذه النقطة الأخيرة ان نوضح أحد الملامح الرئيسية للحركة النقابية السوفييتية فى ايامها الأولى وفى مراحلها الأخيرة ونعنى بذلك العلاقة الوثيقة بين دفاع العمال عن مصالحهم وبين العمل السياسى .

ظهرت اول جماعة مهنية معترف بها قبل نهاية القرن التاسع عشر . ويجب أن نفرق هنا بين الرابطة الشرعية ، والجماعة السرية : فالأولى تتكون من جمعيات صداقة او تعاون . وقد انتشرت هذه المنظمات من بولندا اساسا ودول بحر البلطيق حتى جميع انحاء روسيا .

ومن عام ١٨٩٠ ضمت عضوية هذه المنظمات عددا كبيرا من العمال وقد انتهزت الأحزاب الثورية فرصة وجود هذه الجمعيات الشرعية لممارسة نشاطها التنظيمى تحت ستارها . ومع هذا يقال عادة : ان الرواد الحقيقين لنقابات العمال السوفييتية كانت الجماعات السرية التى تكونت عام ١٨٩٠ تقريبا لجمع الأموال اللازمة الخاصة بالاضرابات ، تمهيدا للقيام بعمل مباشر من اجل تحسين الأوضاع وكان البوليس يعتقل زعماء هذه المنظمات غير الشرعية ، وحاول محاربتهم ايضا عن طريق انشاء منظمات مماثلة تحت رقابة رسمية .

وفى اوائل القرن العشرين ادت الحرب بين روسيا واليابان الى ازمة اقتصادية ، وزادت البطالة وعم السخط(٦٩) وفى ٣ يناير عام ١٩٠٥ قام اضراب فى مصنع بوتيلوف فى سانت بطرسبرج وامتدت آثار هذا الاضراب حتى ٧ يناير ليشمل جميع اجزاء المدينة وفى ٢٢ يناير من نفس العام قام العمال بمسيرة سلمية قاصدة مقر القيصر محاولين تقديم عرائضهم بطرق سلمية الا انهم ردوا على اعقابهم بوابل من الرصاص ادى الى قتل ٧٠ عاملا وسمى هذا اليوم بالأحد الدامى (Bloody Sunday)(٧٠) وقامت اضرابات الاحتجاج على مذبحة بطرسبرج فى وقت عمت فيه الاضرابات جميع انحاء الامبراطورية لأسباب سياسية واقتصادية واشترك اكثر من اربعة ملايين عامل فى الاضرابات التى بلغت ذروتها فى ديسمبر ١٩٠٥ . وتكونت فى المصانع لجان للاضرابات ومجالس للعمال وذلك لتوجيه الاضرابات والمساومات مع اصحاب الأعمال حول المطالب العمالية . واصبحت هذه اللجان التى كانت فى العادة بقايا الجماعات السرية المتصلة بالحزب الاشتراكى الديمقراطى نواة للتنظيم النقابى .

وفى فبراير عام ١٩٠٥ انشئت نقابة عمال السكك الحديدية فى موسكو ، وفى ابريل من العام نفسه ، عقد ممثلو عشر شركات للسكك الحديدية مؤتمرا لتكوين اتحاد يضم جميع عمال السكك الحديدية فى روسيا ، وسار عمال المطابع والمناجم والنسيج فى الطريق نفسه . وفى سبتمبر واكتوبر عقد اول مؤتمر لجميع نقابات العمال الروسية فى موسكو ،

(٦٩) I. L. O., The Trade union Situation in the U. S. S. R., Geneva., 1960. pp. 23 - 24.

(٧٠) Geoffrey., op, cit., pp. 218 - 219

وحضره ممثلو عدة منظمات اخرى ، واقترح فى هـذا المؤتمر تكوين مجلس (كونجرس) لجميع نقابات العمال .

وفى ١٧ من اكتوبر سنة ١٩٠٥ اصدر القيصر بيانا اعلن فيه رغبته فى انشاء هيئـة تشريعية واطلاق حرية الصحافة وحرية الكـلام وحرية الاجتماعات واعلنت السلطات انها تكتفى بابلاغها باية منظمة يتم انشاؤها . ومع ذلك استمر الصراع بين العمال واصحاب الأعمال والحكومة من بين فترة واخرى حتى الحرب العالمية الأولى فى ١٩١٤ . ولقد ادى اشتراك روسيا فى الحرب الى وقف النشاط النقابى وانتشار اعمال القمع واعتقال وترحيل اعضائها . ولقد ساعدت الأوضاع الاقتصادية السـيئة فى البلاد الى قيام نشاط ثورى ادى الى اضرابات (١٩١٥ ـ ١٩١٦) وصلت عنفوانها فى عام ١٩١٧ حتى اسقط النظام القيصرى فى ٢٧ فبراير ١٩١٧ وقامت الثورة الروسية بسلسلة من المراسيم بانشاء نظام جديد للدولة يقوم على مبدأ ديكتاتورية الطبقة العاملة .

وفى اول مؤتمر لجميع النقابات الروسية عقد فى الفترة ما بين (٧ ـ ١٤ من يناير سنة ١٩١٨) تقرر تحويل لجان المصانع التى ظهرت خلال الثورة الى فروع نقابية محلية ، وفى هـذا المؤتمر تحددت واجبات النقابات والطرق التى ينبغى أن تتعاون فيها مع الدولة السوفييتية وتمت الموافقة ايضا على تكوين اللجنة المركزية لنقابات العمال .

بعد ذلك اصبحت النقابات فى الاتحاد السوفييتى تقوم بالمشاركة فى ادارة الاقتصاد القومى وشئون الثقافة ، كما اصبحت فى المجال السياسى احد الدعامات الرئيسية فى البناء الاشتراكى للدولة بقدر ما اسهمت فى وجوده بقدر ما تسعى الى تحقيق مجتمع شيوعى اعم تحاول النفاذ اليه ليعم العالم باسره(٧١) .

وفى مجال الرعاية الاجتماعية استطاعت النقابات السوفييتية ان تجد

---

(٧١) I . L. O., op. cit., p. 31.

حلولا للعديد من المشكلات التى كانت ترتبط بمجالات التأمينات الاجتماعية والرعاية الصحية والتعليم والاسكان(٧٢) ٠

ومن الواضح لدينا الآن ان البلاد التى يسود فيها النظام الشيوعى التى تمتلك فيه الدولة كل وسائل الانتاج وادارة الاقتصاد القومى فى اطار الخطة القومية تحتل فيها النقابات مركزا يختلف كثيرا عن الواقع فى البلاد ذات الحكومات البرلمانية التى تبدو فيها الملكية الخاصة واضحة فى الصناعة بشكل كبير ٠

ففى الاتحاد السوفييتى نجد ان القيادات النقابية تعد من العناصر الأساسية فى تنظيم الحزب الشيوعى والذى يتشكل منه ايضا نظام الدولة ، والوظائف الأساسية التى تقوم بها النقابات فى النظام الشيوعى نجدها بالنسبة لدول النظم البرلمانية فى الغرب من مهام الدول وهيئاتها الرسمية ٠

والنقابات فى الدول الشيوعية تقوم بحث العمال على زيادة الانتاج(٧٣) والقيام بمهام الدولة فى التأمينات الاجتماعية والرقابة على تنفيذ التشريعات العمالية وتنظيم الأجور فى مجال الانتاج وتحسين المستوى التعليمى للعمال ورفع المستوى الثقافى لهم(٧٤) ٠

اما فى الولايات المتحدة فالنقابات تعتمد فى نشاطها اعتمادا مستقلا عن الحكومة وتدير شئونها وسياستها فى اطار عضوية المشتركين فيها ، فهى تتفاوض مع الحكومة وأصحاب الأعمال من اجل الحصول على اجور وشروط عمل افضل ٠ وبقدر ما تحصل من فوائد للأعضاء فانها تترك للنظام الاقتصادى للدولة ان يكيف نفسه مع النتائج التى تصل اليها من اتفاقيات جماعية ، وليس ثمة شك ان النقابات الأمريكية كثيرا ما تهتم بتشجيع الانتاج من اجل الوصول الى اهدافها فى رفع الأجور ، ومن

---

(٧٢) Medvedev., F., Soviot Trade unions, Ysterday Today- Tomorrow, profizdet, Moscow. 1976. p. 3.

(٧٣) Cole., op. cit., p. 31.

(٧٤) Agranovsky and others, U. S. S. R. Questions and Answers., Novesti peess , Moscow. P, 156.

٠٣٠

الطبيعى فى حالات الحرب ما تعمل فى الحدود التى تتلاءم مع الاحتياجات القومية . اما فى حالة السلم فان تاثيرها كجماعات ضاغطة على الحكومات واصحاب الأعمال انما تكشف بدرجة كبيرة عن حريتها ونفوذها(٧٥) .

وفى بريطانيا نجد عكس ذلك اذ يعتمد حزب العمال اساسا على النقابات العمالية التى استطاعت ان تنفذ الى موقع التشريع السياسى للمجالس النيابية من خلال عدد من زعمائها حتى اصبح من المظاهر الطبعية التاثير المتبادل بين السياسة الصناعية والموقف السياسى خاصة حين يتولى حزب العمال ناصية الحكم .

ويبدو ان اهم سمة للنقابات فى بريطانيا الأيديولوجية الوسط بين النقابات فى الاتحاد السوفيتى والنقابات فى الولايات المتحدة الأمريكية وان كانت اقرب الى الأيديولوجية الامريكية نتيجة العوامل الاقتصادية التى تسيطر عليها المصالح الراسمالية .

وفى فرنسا وايطاليا نجد وضعا يختلف فهى تدرك اهميتها فى تحديد اجور العمال وان كانت تخضع لأيديولوجية الأحزاب الشيوعية التى تستمد معظم قراراتها من موسكو(٧٦) .

ونستطيع ان نلمس طابع الانقسام الجغرافىوالأيديولوجى فى الحركة النقابية الألمانية . ففى شرق المانيا التى يسيطر عليها الاتحاد السوفييتى احذت الحركة النقابية طابعا شيوعيا ، اما فى غرب المانيا فالعكس صحيح اذ نجد ان الحركات النقابية قد اعيد تنظيمها لكى تتبع الاتحاد الفيدرالى الدولى للنقابات الحرة وهى تحت تاثير الحكم الاشتراكى الديمقراطى .

وكانت نقابات غرب المانيا منذ عام ١٩٤٥ تحاول مع الراسمالية الوصول الى حق المشاركة فى مجالس الرقابة بالادارة فى المنشآت الصناعية .

---

(٧٥) Cole., op. cit., p. 31.

(٧٦) Ibid., p. 32,

وفى يوغسلافيا اخذت النقابات دورا مستقلا بعد التحرر من سياسة الاتحاد السوفييتى ومنحتها الدولة قدرا طبيعيا من الاستقلال(٧٧) .

وفى بلاد اسكنديناوة يتشابه ،وقف النقابات فيها مع النقابات البريطانية الى حد كبير ما عدا السويد والدنمارك التى لا تعتمد فيها الأحزاب الاشتراكية الديمقراطية على النقابات كما هو الحال فى بريطانيا .

وفى هولندا وبلجيكا انقسمت النقابات على نفسها بسبب الخلافات السياسية والدينية . بينما كانت الحركة النقابية فى سويسرا منظمة وعلى اتصال دائم بالحزب الاشتراكى وان كانت مستقلة عنه .

وفى الهند تنقسم المنظمات النقابية بين الشيوعيين والاشتراكيين من بعض اعضاء حزب الكونجرس(٧٨) الذى يرفض اعضاؤه الفكر الماركسى ويؤيدون الاقتصاد الاشتراكى والديمقراطية السياسية ويؤمنون بقدسية الأديان(٧٩) اما فى الصين فتقوم حركة نقابية جديدة تتسع فى الانتشار فى اطار الأيديولوجية الشيوعية .

والواضح فى الحركة النقابية فى اليابان انها لا تدين بأى اتجاهات سياسية بالرغم انها قامت فى ظل الاحتلال الأمريكى .

وفى الملايو يوجد كفاح بين جماعات الشيوعيين والنقابات الحديثة التى تشكلت فى اطار الأيديولوجية الغربية(٨٠) فترة الاحتلال البريطانى لها منذ عام ١٩٤٥ . وفى عام ١٩٥٧ بدأ الاستقلال واعلنت الحكومة صراحة أن سياستها هى النهضة بحركة نقابية ديموقراطية حرة قوية . وفى عام ١٩٥٥ تجمعت ٦٩ نقابة فى اطار « كونجرس النقابات الملاوية »

---

(٧٧) Ibid ., PP. 32 - 33 .

(٧٨) Ibid., pp. 33 - 43.

(٧٩) سام بيرناند ، الاشتراكية فى الهند ، ترجمة طه عمر ، الدار القومية للطباعة والنشر بالقاهرة ، (بدون تاريخ نشر) ، العدد ١٣٦ . ص ٥٨ .

(٨٠) Ibid. p . 34.

ـ وهو منضم الى الاتحاد الدولى للنقابات الحرة ـ ويستهدف «الكونجرس» اصلا وضع سياسة عامة ومشتركة فى الحركة النقابية ، وعادة ما تستشيره الحكومة فى المسائل المتعلقة بسياسة العمل والنقابات(٨١) ٠

استنادا الى هـذا العرض السريع للتطور التاريخى للحركة النقابية فى بعض بلاد أوروبا والولايات المتحـدة وآسيا وافريقيا نجد ان اهم العوامل التى ساعدت على نموها وتشكيل منظماتها وايديولوجيتها انما يرجع أساسا الى النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لتلك المجتمعات التى ظهرت من خلالها الحركة النقابية قبل اى شىء آخر ٠



(٨١) I. L. O., The Trade Union situation in Fedration of Malaya ., Geneva. 1962. p. 16.

الفصل السابع

التخصصية

الفصل السابع
التخصصية

تحتل قضية التخصصية اهتماما بالغا بين علماء السياسة، والاقتصاد، والعلوم الاجتماعية. خاصة لدى الدول النامية، سواء على المستوى النظري، أو المستوى التطبيقي، حيث أنها قضية مصيرية تتعلق بكيان الدول ومستقبلها، لما لها من أثر على الاستقلال السياسي. وما يرتبط بها من الظروف المعيشية لشعوب تلك الدول، فالتخصصية بالنسبة لهذه الدول تحتل منعطفا في تاريخها الاقتصادي والاجتماعي.

ولكن ماذا نقصد بالتخصصية

وفي ضوء الطرح الذي قدمه كل من ولسون وكلاجي يقران منذ البداية تعريفا ثنائيا، الأول: محدود ويعني أي فعل من شأنه الأضعاف من ملكية وإدارة الحكومة للمشروع العام، أما التعريف الواسع لها فهي تعني تقديم سوق أكبر يتسم بدرجة أعلى من الإشارة والمنافسة في مجال النشاط الاقتصادي، وهذا يعني أن التخصصية هي أي تغيير في السياسات العامة يكون من شأنه التقليل من تدخل الدولة أو القطاع العام في الأنشطة الاقتصادية الخدمية[1].

والمتتبع لمفهوم التخصصية يجد أن المعنى اقتران بالتحرر الاقتصادي، والانفتاح على السوق، وبيع القطاع العام إلي الخاص، بهدف تشجيع وتوسيع دور القطاع الخاص في الاقتصاد القومي، وفتح فرص المنافسة له من خلال نظام السوق.

ولقد أشار الكثيرون إلي السمات التي ينهض بها القطاع العام، أنها لا تتفق والمتغيرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي في الوقت الراهن، مؤكدين على أن العالمية والمنافسة في الاقتصاد العالمي الجديد يستوجبان المرونة وسرعة الحركة في

---

(١) ماهر أحمد عبد العال: بعض الأبعاد الاجتماعية لبرامج التخصصية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس ١٩٩٧.

الاقتصاد الداخلي، وليست هذه صفات الأنظمة الاقتصادية التي تأخذ بفلسفة التخطيط المركزي، وسيطرة القطاع العام، والتي تعمل في ظل غابة متشابكة من اللوائح والتعليمات يجعل من العسير عليها التعامل في ظل تلك التغيرات المتلاحقة في البيئة الاقتصادية العالمية[١].

إن اقتصاد السوق قد برهن على أنه أكثر قدرة على تحقيق الكفاءة الاقتصادية من إقصاء الأوامر، وكان هذا التفوق عاملا حاسما في تحديد نتائج الحرب الباردة، والمبادرة الاقتصادية بين الاشتراكية والرأسمالية وهكذا فقد جاء برنامج الخصخصة باعتباره واحدا من أهم برامج وركائز التحول إلي اقتصاد السوق، وذلك من أجل بناء نظام اقتصادي أكثر كفاءة، أي نظام يضاعف معدل الاستثمار، ويرفع معدل النمو الاقتصادي، ويوسع فرص العمل عالي الإنتاجية ويرتقي بالمنافسة في الاقتصاد القومي.

والواضح في النظم الاشتراكية أن ملكية الدولة، من لا صاحب لها يحرص على حمايتها ومضاعفتها، ومن ثم تحولت في ضوء البيروقراطية إلى ملكية شخصية فردية أو عائلية، أو إلى ملكية عامة في شكل شركات مساهمة عن طريق الاكتتاب العام، ومن ثم يصبح للمشروع الاقتصادي مالك حريص على حمايته وتنميته وتعظيم ربحيته.

ويؤكد أنصار الخصخصة أن احتكار الدولة للاقتصاد يمثل أساس غياب التعددية السياسية والفكرية حيث تخضع للتأميم كل جوانب الحياة، إن تمارس الدولة سلطة الأب لمجموع الشعب توفر فرص العمل، وتتحكم في لقمة العيش، وتدير الحياة السياسية بل وتفكر بدلا من الشعب، وفي سياق الخصخصة وتصفية احتكار الدولة للاقتصاد تتوافر شروط التعددية والحرية في مختلف جوانب الحياة.

---

(١) البنك الدولي: العمال في عالم يزداد تكاملا: تقرير التنمية في العالم، القاهرة ١٩٩٥.

التخصصية وضوابطها

في ضوء التطورات المتلاحقة للاقتصاد العالمي بدأت مرحلة جديدة في الاقتصاد المصري تعتمد على نوع من التخصصية، ورغم أن الهدف الرئيسي من الإصلاح الاقتصادي هو إخضاع القطاع الإنتاجي لقواعد ومنطق السوق ومؤشراته فلا شك أن بيع الوحدات للقطاع الخاص يمثل عنصرا رئيسيا في سياسات الإصلاح الاقتصادي، وهي سياسات ترتبط بالقبول الاجتماعي وضرورة خلق شعور عام بأن التخصصية تتم مراعاة للمصلحة العامة، وفي إطار من العدالة والإنصاف دون محاباة أو تمييز لطرف أو أطراف على حساب الأطراف الأخرى، ويتوقف هذا الشعور العام بالعدالة والإنصاف على مجموعة من الظروف النفسية التاريخية والثقافية لكل مجتمع من المجتمعات، وفيما يتعلق بعمليات وإجراءات التخصصية فإنه ينبغي ، بوجه خاص، أن يتوافر الشعور العام أن لختيار الشركات والمشروعات العامة التي تعوض للبيع يتم وفقا لمعايير اقتصادية سليمة وليس حماية لمصالح خاصة أو فئوية، وبالمثل فإن عمليات التقييم لابد وأن تتم بأكبر قدر من العدالة والإنصاف.

وإذا كانت التخصصية تدعو إلى قيام دور أكبر للقطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، فإن الشرط الرئيسي لنجاح القطاع الخاص في هذه المهمة هو ضرورة توفير المشروعية لهذا الدور ولكن القول بصفة عامة إن هناك قبولا عاما في مصر كما في معظم الدول بالاعتراف بدور القطاع الخاص وأهمية العودة إلي اقتصاد السوق وقد توافر هذا القبول والاقتناع في ضوء تجارب عديدة لنظم استبعدت لفترات غير قليلة السوق والقطاع الخاص وكانت النتائج المختصة على مستوى الإنجاز الاقتصادي مخيبة للآمال.

ولكن لا يكفى أن يتوافر هذا القبول النظري لفكرة عودة دور القطاع الخاص، وإنما يجب أن تتم عمليات التخصصية من الناحية العلمية بأسلوب عادل سليم، وبعبارة أخرى فإن الاعتراف بكفاية القطاع الخاص في الإدارة الاقتصادية ليست

بديلا عن ضرورة تحقيق مشروعية مساهمة القطاع الخاص وسلامة شرائه لأمـــوال القطاع العام.

التخصصية ليست مجرد من نظري أو معنية مدنية ولكنها أيضـــا إجـــراءات عملية وتنفيذية.

ويؤكد علماء الاقتصاد أن التخصصية مطلوبة لمزيد من الكفايـــة الاقتصاديـــة لكن نجاحها يرتبط بمدى تحقيق مشروعها في ضمير المجتمع[1].

التخصصية وقضايا البطالة

حينما نظر إلى التحول نحو التخصصية بشكل عام يصح السؤال ما هو مصـــير فائض العمالة.

والواقع أنها تمثل مشكلة يحكمها عاملين أساسيين العـــامل الأول: أن الاتجـــاه نحو السوق العالمية سوف يعتمد الحال بالطلب العالمي علـــى منتجاتـــهم، ومـــن ثـــم يصبحون تحت رحمة الطلب العالمي أو السوق العالمي ويصبحـــون مـــهددين دائمـــا بالتقلبات التي تنتابه من وقت لآخر، فالتجارة مع البلدان الأكثر تقدما من خلال نظـــام السوق العالمي تضر بالعمال غير المهرة، على الأخص في تلك البلدان، وتصبح تلـــك القضية خطيرة إذا كان يؤكدها البنك الدولي وهو أكبر آلية للتحول إلى ذلـــك النظـــام العمالي في عالم يزداد تكاملا[2].

وتعد عملية تسريح العمالة هو العامل الثاني الذي يحكم علاقة الســـوق الحـــر بمستقبل العمالة في طريقها نحو القطاع الخاص، وما يمكن أن تؤدي إليه هذه العمليـــة من نتائج، فقد انخفضت العمالة في بلدان أمريكا اللاتينية والشرق الأوسط التي تجـــوى

---

(١) حازم الببلاوى: دور الدولة في الاقتصاد، الهيئة المصرية العامة للكتاب. ١٩٩٩ ص١٢٥.

(٢) طه عبد العليم: الأهرام ١٩٩٩/٩/٣.

عمليات تصحيح اقتصادي بما يتراوح بين ١٥,٥%، كما انخفضت الأجور بما يزيد عن ٤٠% في بعض الحالات[1].

والواقع أن روشتة البنك الدولي للدول المتعثرة اقتصاديا لا تدخر جهدا إلى المعاونة بخفض العمالة حتى يتسنى لأصحاب المؤسسات الجدد المرونة الكافية لإعادة هيكلها.

لقد أشار تقرير البنك الدولي نفسه إلى بعض الحالات التي حدث فيها حالات تخفيض في حجم العمالة مثل ما حدث في شيلي من تقليل حجم القطاع العام، وانخفاض تدريجي لعدد العمال في أكبر شركة للصلب في أسبانيا، وفي روسيا، وبعد التوجه نحو تخصيص قطاع الفحم فيها، سوف يتم الاستغناء عن خمسين في المائة من جملة العاملين الذين يبلغون نحو ٨٠ ألف عامل.

موقف العمال من التخصصية

يعد موقف العمال من قضية التخصصية من الموضوعات الهامة التي تثير القلق والمخاوف من المستقبل، ففي بلاد عديدة واجهت برامج التخصصية مصاعب نتيجة المعارضة العمالية الواضحة في خطوات تنفيذ التخصصية، على الرغم من أن ذلك يتوقف إلى حد كبير على النظام السياسي السائد، ومدى تنظيم العمال واعتمادهم على الوظائف لكسب أرزاقهم، فضلا عن درجة اشتراك العمال في البرامج، ففي السنغال على سبيل المثال أدي نظام الحكم البرلماني مقترنا بوجود نقابات عمالية قوية، إلى جعل التخصصية عملية صعبة للغاية، ومثيرة للفزع، ومن ناحية أخرى أسهم غياب النفايات العمالية القوية، من تقليل العقبات التي تعترض البرنامج [2].

---

(١) البنك الدولي: مرجع سابق ص١٥٦.

(٢) البنك الدولي: المرجع السابق.

وفي إطار محاولة التصدي لمشكلة العمال عند التحول إلى القطـــاع الخـــاص، اهتمت كثير من الدول والعديد من المؤسسات الدولية بوضع مخططات، الهدف منـــــها محاولة إيجاد حلول حتى لا يقف العمال حجرة عثرة في طريق التحول إلـــى القطـــاع الخاص، ففي باكستان تكفل الدولة العمالة لمدة سنة واحدة بعد التخصيـــــص، ويحـــق للعاملين الذين تنتهي مدة خدمتهم بعد أثنى عشر شهرا الحصول على المائة بطالة لمدة عامين، ويمكن أن يوفر لهم تدريب وقروض ميسرة للقيام بعمل مستقل، وفي ســـيري لانكا تحمى الحكومة العمال في الشركات المخصصة لمدة عامين، وتعد ماليزيا مـــن أشهر الدول التي أثرت الهدف الاجتماعي والمتمثل في حماية العمـــال عنـــد تصميـم برنامج التخصصية إلا لأسباب تأديبية مع منح العاملين المتأثرين بالبرنامج مجموعـــة من المزايا لا تقل عن مثيلاتها أثناء خدمتهم بالقطاع العام[1].

وفي مواجهة المشكلة ذاتها اقتراح البنك الدولي استراتيجية تنطلق من القواعـــد التالية:

١- تقرير قدرة العمل على التكيف، وهي سياسة تهدف إلى الحد من جمود ســوق العمل باعتباره معوقا للانتعاش الاقتصادي، موجود سوق العمل قابل للتكيـف يعتبر عملية جوهرية تعمل على سرعة استناد العمال من عمليـــات التحـــول والإصلاح.

٢- تيسير قدرة العمال على الانتقال حيث تفوق القيود الشديدة المفروضة علـــــى قدرة العمال على الانتقال إلـــى البلـــدان التـــي تمـــارس عمليـــات التحـــول الاقتصادي.

٣- إعداد العمال للتغيير وذلك حتى يستفيدوا من عملية التحول، وذلك من خـــلال إكسابهم المهارات التي تؤهلهم للاستفادة من فرص النمو الجديدة.

---

(١) صديق محمد عفيفي: التخصصية لماذا يعترضون- مقال منشور بالأهرام الاقتصادي يوليو ١٩٩٣.

والحقيقة أن أخطر ما في هذا البرنامج المفتوح من قبل البنك الدولـــي، هــو تأكيده على ضرورة الفصل بين الخدمات الاجتماعية، والتوظيف، وجوهر هذه الدعـوة هو رفع الدعم عن الخدمات التي يحصل عليها العمال من القطاع العام[1].

الاقتصاد المصري والتخصصية:

تميز الحوار حول برنامج التخصصية ومدي صلاحيتـــه وملاءمتـــه بالنسبة لأوضاع الاقتصاد المصري بالحدة والإختلاف، وإنقسمت الأراء بيــن مؤيد لفكرة البيع والتخلي عن القطاع العام والتوجه نحو التخصصية بأســـرع وقت، وعلى الطرف الآخر هناك من تصدى لفكرة التوجه نحو التخصصيـــة والتوسع في القطاع الخاص على حساب القطاع العام بالرفض، لإعتبـــار أن ذلك القطاع ركيزة التنمية في البلدان النامية على وجه الخصـــوص، وبيــن هؤلاء وأولئك فريق وسط ينظر إلى القضية بعيـــن الاعتبـار،آخذيـن فـــي الحسبان مختلف الظروف التي تتسم بها اقتصاديات بلدان العالم النامي بوجـه عام والاقتصاد المصري بوجه خاص، واقترح هذا الفريق وجهة نظر توفــق بين الاتجاهين المتعارضين، فذهبوا إلى أنه لا يمكن أن نغمض العين أمـــام مسالب القطاع العام ولا يمكن في نفس الوقت التنبؤ بما يمكن أن تؤدي إليــه التخصصية وعلى التحليل لحجج كلا الفريقين ثم نعـــرض لوجهـة النظـر التوفيقية.

---

(1) ماهر أحمد عبد العال: مرجع سابق ص٩٣.

أ- المبررات الكامنة خلف الدعوة إلى القطاع الخاص:

استند المدافعون عن برناكج التخصصية والمطالبون بسرعة اتخـــاذ خطوات فعليه في طريق التحول إلى القطاع الخاص على عدد من البمـورات من أهمها ما يلي:

١- التغيرات الواقعة في بيئة النظام الاقتصادي العالمي والمحلي.

لقد تغيرت البيئة الاقتصادية كما ونوعا عما كانت عليه قبل عقديـــن من الزمان، ولعل أبرز ما يميز النظام الاقتصادي العالمي في الوقت الحاضر هو ازدياد درجة الاعتماد المتبادل بين أجزاء العالم بعضه ببعـــض، كذلـك شهدت للفترة الأخيرة تقاربا اقتصاديا وسياسيا وثقافيا بين العالم الاشـــتراكي وبلاد الاقتصاد الحر لعوامل متعددة، كذلك شهد النظام الاقتصادي العـــالمي نموا كبيرا في التدفقات المالية سواء في صورة قروض أو استثمارات.

وهكذا ارتبطت أجزاء العالم بشـــبكة مـن العلاقـات التكنولوجيـة والتجارية والمالية أدي ذلك إلى بزوغ أسواق عالمية من القـدرة التنافسـية، وهذا ما يفسر إلى حد كبير الاتجاه المحموم نحو التكتلات الاقليمية والدولية.

لقد أصبح الاقتصاد الآن عالميا بحق، والمنافسة في ظـل الاقتصـاد العالمي الجديد تتطلب المزيد من المرونة، ونظرا لأن هناك حدودا لا يمكـن للقطاع العام أن يقوم بها بمفرده، فقد زادت قيمة الدور الحاسم لمبادرة القطاع الخاص في اغتنام الفرص المتغيرة وتحفيز النمو، وسوف يتيح تشجيع القطاع الخاص للحكومات الفرصة لالتقاط الانفاس من الناحية المالية، وذلـك حتـى يتسني لها التركيز على ما تجيد القيام به.

لقد أشار الكثيرون إلى أن السمات التي ينهض بها القطاع العـام، لا تتفق والمتغيرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي في الوقت الراهن مؤكديـن

على أن العالمية والمنافسة في الاقتصاد العالمي الجديد يستوجبان المرونة وسرعة الحركة في الاقتصاد الداخلي وليست هذه صفات الأنظمة الاقتصادية التي تأخذ بفلسفة التخطيط المركزي وسيطرة القطاع العام، والتي تعمل في ظل غابة متشابكة من اللوائح والتعليمات يجعل من العسير عليها التعامل في ظل تلك التغيرات المتلاحقة في البيئة الاقتصادية العالمية.

ولعل هذا الاهتمام المفاجئ والمتزايد بموضوع التخصصية ونقل الملكية من العم إلى الخاص إنما هو انعكاس لمناخ عالمي جديد انحسرت فيه الدعوة إلى الملكية العامة وتصاعد فيه الحديث عن تفوق وعلو شأن كل ما هو خاص وكل ما يرتبط بآليات السوق، كما أن اتساع هذا الاهتمام إنما يعكس من ناحية أخرى التطور الذي طرأ على مفهوم الاقتصاديين عن دور الدولة في التنمية الاقتصادية، فلم يعد نموذج التنمية الذي يعتمد على وجود قطاع عام قوي ومهيمن على كافة أشكال الإنتاج وهو النموذج الذي ساد في فترة الخمسينات والستينات هو النموذج الملائم لتحقيق خطط التنمية المنشودة في الوقت الراهن.

ولقد كان اتجاه العالم النامي نحو تطبيق برنامج التخصصية هو محاولة منها للسير على منهاج الدول الرأسمالية الرائدة في هذا المجال، فدول العالم النامي منذ بداية السبعينات وهي تشهد اختلالات ضخمة في قطاعاتها الاقتصادية وهنا أصبح التوجه نحو نماذج العالم الرأسمالي هو الحل.

والحقيقة أنه مع التسليم بأن بيئة النظام الاقتصادي العالمي تشهد تغيرات جمه، غير أن ذلك لا يمكن أن يكون سببا وجيها للتخلي عن دور الدولة والاتجاه نحو التخلي عن القطاع العام بحجة أنه غير قادر على التواؤم مع التغيرات السريعة التي تحكم اقتصاد عالم اليوم، وأنه لابد من إسناد مهمة

التنمية الاقتصادية إلى القطاع الخاص، والذي يوصف بأنه أكثر مرونة وأكثر قدرة على الدخول إلى اقتصاد القرن الواحد والعشرين.

ألا يمكننا أن نعتبر أنم تكتلات دول أوروبا بل والغرب كله، هو نوع من المركزية التي تتعدى الحدود الأقليمية لتلك البلـــدان، لتصبـــح مركزيـــة قارية، تساهم في تخطيطها واقامتها أكثر من دولة ، ألا يمكننا اعتبـــار تلـــك التكتلات دليلا على أهمية التخطيط العام، وقوتـــه فـــي مواجهـــة التخطيـــط التأشيري في حالة قيام كل دولة بقيادة مخططاتها الاقتصادية علـــى انفـــراد وهل سنستطيع دول منفردة مثل مصر أو المغرب أو بتسوانا فـــي جنوبـــي الصحراء الإفريقية أن تتعامل مع أوروبا الموحدة ، معاملة الند بـــالند، فـــي حالة سيطرة القطاع الخاص على اقتصاديات تلك البلدان النامية بشكل لا يدع للقطاع العام أي وجود.

إن مشكلة اقتصاديات العالم النامي، على اختلاف الزمان والمكان، لا ترجع إلى الطابع المركزي في إدارة الاقتصاد، بقدر ما ترجع إلى جملة مـــن الأسباب والظروف الاجتماعية والتاريخية والسياسية لتلك البلدان.

لقد استنفذ الاستعمار الرأسمالي، بشركاته العبرة للقـــارات، المـــوارد الاقتصادية للبلدان النامية على مدار عدة قرون، وأورثها اقتصاديـــا مكبـــلا بالديون ويعاني من شتي صنوف الأزمات ومن هنا فإن العودة إلى الارتبـــاط بذلك النظام العالمي، هو تكرار للاستعمار ولكن بشكل جديـــد يعـــد العـــامل الاقتصادي هو الواجهة التي تختفي وراءها عملية تبدأ من التبعيـــة وتنتـــهي بالاستغلال السافر.

٢- ارتباط أزمة الاقتصاد المصري بالقطاع العام.

يعاني الاقتصاد المصري من مجموعة اختلالات هيكلية أصابت النظام الاقتصادي وأثرت بشدة على أداء قطاعاته الإنتاجية، وصبغته بالأزمة ومضمونا وقد أخذت هذه الأزمة أبعادا عدة، من اختلال في العلاقة بين الإنتاج الإستهلاك واختلال في هيكل التبادل الدولي، مما أدي إلي تفاقم المديونية.

كذلك أخذت هذه الأزمة شكل علاقات عمل وظروف تشغيل متخلفة وتشوها حادا في حوافز العمل والإنتاج، أدت إلى تراجعه وتدنيه وزيادة تكلفته، وارتفاع أسعار السلع والخدمات مما أدي في النهاية إلى حدوث موجات من التضخم واختلال العلاقات السعرية بين مختلف عوامل الإنتاج وبين الأسعار والتكاليف إلى الدرجة التي أصبح الدعم الذي تقدمه الحكومة لتغطية الاختلال السعري عديم التأثير والفعالية "ولقد خلص البعض إلى أن القطاع العام خلف كل هذه المشكلات فالقرارات التي تتخذها مشروعات ذلك القطاع أبعد ما تكون عن معايير الرشاد والكفاءة الإنتاجية فلقد تحولت كثير من المشروعات العامة إلى مصدر نزيف وإهدار لإمكانات الدولة ومعول هدم لقدرة الاقتصاد الإنتاجية، فالقطاع العام باستثناء بعض مشروعاته يحقق خسائر كبيرة ومتراكمة تكاد تلتهم الفائض الذي تحققه مشروعات أخرى كما يعتبر مسئولا عن عجز الميزانية العامة للدولة وعن اتجاهها إلي الاستدانه من الخارج.

ويركن الكثيرون من أولئك الذين يرتبطون بين أزمة الاقتصاد المصري والقطاع العام إلى الدراسات التي أجريت خلال السنوات العشر الأخيرة على القطاع العام والتي خلصت إلي أن ،ذلك القطاع يشكل عبئا ثقيلا على الاقتصاد المصري، وعدد هؤلاء أربع مشكلات أساسية يعانيها الاقتصاد من جراء وجود القطاع العام وهي: التضخم والبطالة والعجز في

ميزان المدفوعات والمديونية الثقيلة، مؤكدين أن النقطة التي يجب أن تستقر في الأذهان هي أن القطاع العام مسئول إلى حد كبير عن كل هذه المشكلات.

وفي ظل هذه الأوضاع ارتفعت الأصوات التي تنادي بأنه لم يعد هناك ما يبرر سيطرة القطاع العام بما يعادل ٨٠% من تجارتنا الخارجية و٩٠% من النظام المصرفي و٩٥% من النظام التأميني و٧٠% من مجموع الاستثمارات و٦٥% من القيمة المضافة في القطاع الصناعي وليس هناك ما يبرر اقحام القطاع العام نفسه في عديد من الأنشطة الاقتصادية البعيدة كل البعد عن قضية التنمية، إبتداء من صيد الأسماك حتى بيع الملابس "لقد أخذ التسليم بضرورة تدخل الدولة من خلال القطاع العام وقيادتها لعملية التنمية أمر مشكوك فيه وحاصرته الانتقادات في السنوات الأخيرة بفعل عدد من العوامل بحيث أصبح ينظر إليه في النهاية على أنه عبئ على التنمية بدلا من أن يكون عونا لها.

غير أن القول بإن أزمة الاقتصاد المصري، تعود في المقام الأول إلى وجود القطاع العام وسيطرته على دفة النظام الاقتصادي، أمر فيه الكثير من الاجحاف، وينطوي على تجاهل سافر لتاريخ هذا القطاع في الاقتصاد المصري(٢).

---

(٢) انظر ماهر أحمد عبد العال: مرجع سابق ص٤٣-٤٧.

الفصل الثامن

الحركات النسائية العمالية

الفصل الثامن
الحركات النسائية العمالية

يرتبط الفكر الاجتماعي الذي يفسر وقائع وأحداث الحركات النسائية العمالية في بناء التنظيم النقابي مرحلة تاريخية من مراحل الدول الصناعية.

وإذا كانت الحركات النسائية هذه تعني في لغة العلم الاجتماعي الجهد الموحد والمتصل الذي تقوم به الجماعات لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة بين أعضائها. فإنها في حقيقة الأمر تصدر أساسا عن حالة من القلق، وتستمد بواعث قوتها من عدم الرضا خاصة فيما يختص من عدم المساواة في الأجور والترقي بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

والواقع أن الحركات العمالية بشكل عام تمثل ظاهرة اجتماعية في كل البلدان الصناعية تقريبا، وهي من بين نتائج وإفرازات الثورة الصناعية، إذ يتطلب التصنيع أينما كان تشغيل أعداد كبيرة من قوى العمل من المأجورين عديمي الملكية، وهي المجموعة التي يطلق عليها اسم البروليتاريا الصناعية، وفي كل مكان يشكل هؤلاء روابط للاحتجاج ضد ظروف العمل الجديدة وأحكام العمل المفروضة كجزء من التنظيم الصناعي في النطاق الواسع.

وفي نفس الوقت تتجاهل الدراسات الاجتماعية صراع المرأة العاملة نحو الرجل. وأشكال الحركات النسائية التي تمخض عنها روابط وأحزاب ونقابات تخص المرأة وحدها، هدفها تحقيق مطالب في المساواة وعدم التمييز في سوق العمل.

التاريخ:

لقد شهد التاريخ الاجتماعي للثورة الصناعية محاولات عديدة لحركات العمالة النسائية تعبر عن رفضها للتمييز في سوق العمل من ناحية الأجور بين الرجال والنساء وفرص الترقي في الوظائف ذات المهارات المتصل والتركيز النوعي في المهنة.

ولو نظرنا إلى قضية التمييز في قوى العمل بين الرجال والنساء منذ الثورة الصناعية نجد أن عمالة الإناث قد اعترتها تغيرات في الحجم ونوعية الأعمال التي تمارسها في السوق الصناعي وذلك قد يرجع إلى التباين الطبقي والحالة الزواجية، وموقف أصحاب الأعمال من تشغيل النساء كعمالة رخيصة في بعض الصناعات فضلا عن تأثير سوق العمل بالكساد الاقتصادي، وقيام الحربين العالميتين الأولى والثانية([1]).

لقد انطلقت حركات العمالة النسائية لتحقيق أهداف خاصة بالمساواة بالإضافة إلى حقهن الطبيعي في الرعاية الأسرية والأمومة.

والواقع أن الدور الذي لعبته في هذا المجال ارتبط بثلاثة عوامل، هي التنظيم، والاستجابة الواعية لأهداف العضوية والمناخ الاجتماعي والسياسي الذي تتوافر فيه الديمقراطية.

وعند هذه النقطة نجد هناك اتفاق كبير بين العلماء الاجتماعيين المعنيين بالحركات الاجتماعية حول هذه العوامل، فعلى سبيل المثال نجد "هيبرل" يذهب إلي أن انساق المعتقدات هو التعبير الطبيعي عن الإرادة الجمعية للأفراد الذين يؤمنون بها. مؤكدا أن عنصر الإرادة هو الذي يمنح

([1]) إغماد علام: شئون اجتماعية، العدد الواحد والثلاثون جامعة قطر ص٢٥.

المعتقدات فعاليتها الاجتماعية، ولقد أوضـح "أنتونـي والاس Walace " أن أعضاء الحركات الاجتماعية يميلون إلى تغيير سلوكهم بعد انضمامهم إليـها، وأنهم يتجهون إلى مطالبة قيمهم مع قيمها، كذلك أشار ايترونى Etzioni في تحليله للتنظيمات البيروقراطية إلىأن هناك بعض منـها يميـل إلـى ربـط الأعضاء بأهداف دقيقة عامة تتبناها هذه التنظيمات([1]).

الشئ المفترض بالنسبة للمنظمات النسائية أنها لم تنطلق من فـراغ وأنما هيأ لها دعاة حقوق المرأة خلال فترة الإصلاح الاجتماعي، ومـن ثـم جاءت منطلقاتها من قضايا محددة ترتبط بالمساواة وحقوق المرأة.

واستجابة لهذه التطورات لتجهت زعيمات العمالة النسائية إلى انشـاء منظمات لهن في معركة المساواة في الحقوق، وكان هناك اجماع على وضع حد للتفرقة في الوظائف والأجور وإلغاء قوانيين الإجهاض وتشجيع إنشـاء مراكز رعاية الطفولة.

لقد استطاعت زعيمات الحركة النسائية في أمريكـا ودول أوروبـا الصناعية اثارة الرأي العام حول قضايا المرأة وأستخدام أسـاليب الإعـلام، وهو ما أدي في الوقت نفسه إلـى يقظـة المـرأة الأمريكيـة والأوروبيـة والتضامن مع زعيمات الحركة النسائية وبضرورة التضامن النسـائي فـي مواجهة سوق العمل([2]).

ومع زيادة عدد النساء في سـوق العمـل اسـتطعن إدراك أهميـة التضامن في مواجهة قضية التمييز بينها وبين الرجال.

([1]) السيد الحسيني: علم الاجتماع السياسي والمفاهيم والقضايا، دار المعارف. ١٩٨٤ ص٣٤.

([2]) وليام هـ تشيف: المرأة الأمريكية، ترجمة نور الدين الزراري، مؤسسة سجل العرب ١٩٧٩، ص١٣٥.

والواضح هنا أن هذا الإدراك والوعى بالتضامن التنظيمي جاء في ضوء ظروف المجتمع الغربي وما ينطوي عليه سوق العمل من منافسة وندرة كما أن حركات الإصلاح وحملات الجماعات النسائية الضاغطة كان الهدف منها إحداث تغيير جزئي داخل البناء الاجتماعي للطبقة العاملة، خاصة فيما يتصل بالمساواة في مجالات العمل والأجور، وهذه عوامل مرتبطة بالتحولات التاريخية التي أدت إلي ظهور هذه المشكلة، وهي فرضت نفسها في دراسة مشكلات المرأة.

ولا شك أن الدور التاريخي الذي لعبته المرأة العاملة في العمل لفت أنظار الدارسين المحدثين كما يمكن أن تسهم به في سوق العمل، خاصة بعد أن كانت النظرة الاجتماعية للمرأة هامشية في ضوء دور الامتثال للرجل.

وربما أمكننا فهم طابع حركات المرأة العاملة في المجتمعات الغربية إذا أخذنا به وما ينطوي عليه من طابع تعددي، فحركات الإصلاح وحملات الجماعات الضاغطة النسائية استطاعت إحداث تعديلات التشريعات التي تحقق المساواة في الأجور، وظروف العمل بالاضافة إلى المزايا الإضافية التي ترتبط بالأمومة والطفولة ومن الواضح أن مثل هذه الحركات الاجتماعية لا تستطيع أن تؤدي دورها إلا في أطار نظام ديموقراطي يوفر عددا من الظروف منها درجة معينة من التسامح فيما يتعلق باختلاف وجهات النظر، والسماح للجماهير بتعدد السياسات المختلفة من خلال ممثليهم، والحصول على البيانات الصادقة وضمان وصول آراء الجماهير للقيادة السياسية من خلال وسائل الإتصال الجماهيري، فضلا عن أساس تشريعي يلزم الحكومة بتنفيذ تعهداتها، وفي المقابل تضمن في إطار الديمقراطية الدفاع عن قضية المساواة وتكافؤ الفرص.

لقد عالج دي فوكفيل بعض قضايا المساواة في مؤلفه الشهير الديمقراطية في أمريكا وفيه يؤكد الدور الذي تلعبه الهيئات أو المنظمات في مجتمع ليبرالي قائم على تكافؤ الفرص، حتى أنه ذهب إلي وجود علاقة قوية بين سعى الناس لإقامة تنظيمات ونضالهم من أجل المساواة، وبهذا تتضح أساليب التنظيمات النسائية في المشاركة نحو أهداف جماعية مشتركة، وكانت هذه الأساليب تتجه نحو تشكيل نقابات نسائية مستقلة، والمشاركة في الأحزاب السياسية من أجل دعم مطالبهن في الحقوق والمساواة([1]).

وباختصار تصبح المهمة الرئيسية لهذه الحركات الإصلاح واقناع الزعماء السياسيين هدفها تلبية المطالب الاجتماعية للمرأة العاملة وكسب الرأي العام بحيث تكتسب هذه المطالب طابعا شرعيا.

في دراسة نشرتها ديانا أندرسون عن المرأة وسياسة العمل، وفرص المساواة في بلدان فنلندا والسويد والدانمارك وإيطاليا وفرنسا، كشفت عن العلاقة بين التطور التاريخي للعمالة في مجتمع التصحيح وما تعرض له سوق العمل من تغيرات في الحجم وتقسيم العمل، أدي إلي عدم المساواة في فرص العمل بين الرجال والنساء، بالإضافة إلب عدم العدالة في الأجور وساعات العمل، مما أدي إلي اتجاهاتهم نحو تشكيل نقابات عمالية نسائية.

اتجاهات القيادات النسائية:

مع اتساع المشكلات التي واجهت المرأة العاملة وتحديات السوق، ظهرت قيادات نسائية تقود الصراع من أجل بقاء المرأة العاملة، سوق العمل ومساواتها مع الرجال في الأجور، لقد أظهرت هذه القيادات القدرة على

([1]) سيد الحسيني: مرجع سابق ص٣٣٦.

التنظيم وإثارة الرأي العام وتشجيع النساء على التنظيم من أجل حركات هادفة، والواقع أن أهمية القيادات النسائية تأتي هنا في ضوء التفاعل الاجتماعي الذي يقوم به فرد باعتباره قائدا له القوة والقدرة في التأثير على الآخرين، وتحقيق أهداف الجماعة والحفاظ على تماسكها، بمعني آخر يمكن النظر للقيادة كدور اجتماعي أو وظيفة اجتماعية وبالنسبة للقيادات النسائية العمالية قيدها بشكل عام تسعى إلى توجيه حركة الجماعة نحو غايات مشتركة، وفي نفس الوقت تمثل هذه القيادة بؤرة سلوك الأعضاء.

والشئ الملاحظ أن الاهتمام بظاهرة القيادة كانت تنصب بالبحث والتحليل على الرجال دون النساء، ومن ثم أصبحت دراسة ظاهرة القيادة النسائية تعنى أهمية دورها في الحركات النسائية، وأهداف الجماعة، وترسيخ أيديولوجيتها وأنشطتها تجاه تحقيق هدف مشترك.

لقد شهد القرن التاسع نماذج قيادية للعمالة النسائية في العمل النقابي لهن أدوار قيادية في ألمانيا وفرنسا وإنجلترا، والولايات المتحدة الأمريكية وهن على درجة كبيره من قوة الشخصية، ومعظمهن من الطبقة الوسطى، وكانت لهن قدرة على التأثير الجماهيري من خلال الخطابة والكتابة في الصحف وأثبتن قدرة التفوق على الرجال والفوز عليهم في الإقناع نحو تحسين أجور العاملات، وتحسين ظروفهم المعيشية.

والواقع أن فرص التعليم والثقافة سمح لهن بالقدرة على بلورة الأفكار وإقامة الحجج في الدفاع عن حقوق المرأة، ولهذا ادت هذه العوامل إلى إظهار قوة الإقناع والتفوق على الرجال الصادين، والانتصار على مناوراتهم ومعوقاتهم في تحسين ظروف الحياة المعيشية للمرأة العاملة.

ومع ذلك كانت القيادات النسائية يبدين اهتماما خاصا بالحرية الشخصية، وهذه قيم تتفق مع اتجاه النساء ذات الياقات البيضاء اللاتي

يتطلعن إلى النجاح في المناصب المنافسة للرجال، إلا أن طبيعة العمل الصناعي تحطر المنافسة الفردية، خاصة وأن المصنع يعد تنظيما فنيا واجتماعيا، وتحرص المرأة على الأمن الاقتصادي أكثر من الحرية الشخصية والواضح أن لها تين الطبقتين مصالح اقتصادية متعارضة، ولكن قيادات الحركة النسائية رفضن الاعتراف بهذه الفروق وحاولن فرض وجهات نظرهن المؤيد لدي الياقات البيضاء على عاملات المصانع.

ومن ثم نجد أن القيادات النسائية انقسمت على نفسها نتيجة الجدل إلى اتجاهين الأول راديكالي والثاني إصلاحي مما أضعف أهدافها في سوق العمل.

والواقع أن التحديات التي واجهتها سوق العمالة النسائية كانت نتيجة طبيعة للقيادات الطبقية والسياسية للمجتمعات الصناعية، فضلا عن تأثرهن بالظروف الاقتصادية العالمية وقيام الحربين العالميتين الأولى والثانية زاد على ذلك المؤثرات الثقافية والاجتماعية التي كانت سائدة في النقابات العمالية بعد عودة المحاربين إلى ممارسة أعمالهم بعد أن تضع الحرب أوزارها([1]).

لقد أكدت الشواهد التاريخية على الدور الإيجابي للمرأة في سوق العمل، وفي نفس الوقت أدت خبرتها في الصناعة إلى عودة الطلب عليها في فترة السلم.

وفى فترة الرواج التى أعقبت الحرب العالمية الثانية بدأ تشجيع المرأة على العمل ، ويرجع ذلك جزئيا لأنهن كن مطلوبات لشغل أماكن الرجال الذين قتلوا أو جرحوا أو أسروا فى عمليات الحرب هذا بالاضافه الى تزايد ونمو الخدمات فى قطاعات الياقات البيضاء مما دفع أصحاب الاعمال

([1]) انظر وليام هـ تشيف: مرجع سابق.

لتشجيع النساء لشغل الوظائف فى خطوط التجميع وفى المكـاتب الاداريـه والاسواق التجاريه والمدارس والمستشفيات والعيادات والبنـوك وشـركات التأمين والمطاعم والفنادق.

وتشير بيانات منظمة التعاون الاقتصادى والتنميـة OECD لعـام ١٩٥٠ كأساس أن معدلات عمالة النساء الى الرجال في قوى العمل تقل فـى بعض الدول كالسويد بنسبة ٣٥ % وفنلندا بنسبة ٦٠% ، ٥٠% فى كل مـن فرنسا والدانمارك بينما تراوح المعدل فى أيرلندا وايطاليا والنرويج والولايات المتحدة ما بين ٣٢% ، ٤٠% من صافى قوى العمل.

وابتداء من عام ١٩٧٧ تحركت الارقام فى كل هذه البلدان ، فيمـا عدا ايرلندا وايطاليا الى نحو ٥٠% وأصبحت السويد فى القمة حيث كـانت نسبة النساء العاملات الى الرجال يصل إلى ٧٠%.

هذا ويعد نصيب النساء فى قوة العمل أعلى فـى فنلنـدا والسـويد والدنمارك وهى على التوالى ٤٦% ، ٤٤% ، ٤٢% وتلى ذلك الولايـات المتحدة واليابان (بنسبة ٤٠%) لكل منهما ، اما المانيا والمملكة المتحـدة وإيطاليا وفرنسا تصل إلى نسبة (٣٨%) اما أيرلندا بمفردها فتصل نسـبتها إلى (٢٧،٥ %) ومازالت تحتفظ بالمعدل الاصلى التى كـانت عليـة فـى الخمسينات([1]).

ان الفكرة الاساسية لقوى العمل من الذكور والاناث تعنـى الامـن الاجتماعى وهو امن يعتمد على أقتصاديات المعيشة وهو المحور الذى يفسـو اصرار هذه القوى فى تحقيق عمالة كامله ومقاومتها الشديدة للبطاله ، ذلـك أن فقدان الدخل أو نقصانه يعنى عـدم القـدرة علـى القيـام بالمسـئوليات

([1]) OECD, Women and Employment: Policies For Equal Opportunity Paris 1980.

الاجتماعية للحياة وبخاصة مستويات الاسرة الحديثة ومعنى ذلك ان هناك من العوامل الضروريه التى تحكم سوق العمل تتلخص فى ضــــرورة الاحتفــاظ بأستقرار نسبى فى قوى العمل حتى يمكن لهذه القوى من القيام بمســـئوليتها الاجتماعية.

ان الخبرة المشتركة فى أغلب البلدان الصناعية بالنسبه لعمالة الاناث تتمثل فى التطورات السريعة فى المساهمة فى قوى العمل عن طريق النســاء المتزوجات والامهات ، بما فى ذلك أمهات الاطفال دون سن الالزام وتعـــد الكثيرات منهن مسئوله عن أسرة ومن خصائص هذه التطـــورات الطلبــات الجديدة على النساء وهى أمور لم تكن متوقعه عندما تم وضع السياسات فـــى سنوات ما بعد الحرب بالنسبة لمؤسسات التدريب ومؤسسات رعاية الاطفــال وكبار السن ومن خصائص هذه التطورات أيضا التعديلات التدريبيــة التـــى وضعتها معظم الدول فى السياسة الخاصة بسوق العمل بها حتى تتوافق مـــع دور المرأة ويبقى الان أن نحدد مقاصدنا من سوق العمل.

سوق العمل :

يقصد بسوق العمل تفاعل قوى العرض والطلب ونعنى بالعرض عدد العمال القادرين من الرجال والنساء على العمل والراغبين فيه خـــلال فـــترة معينه أوحجم قوى العمل فى المجتمع والمقصود بقوة العمل هنا هى المقـــدرة على العمل وهى عبارة عن المجموع الكلى لقدرات الانسان العضلية والذهنية والعصبيه التى يستخدمها العامل فى أثناء العملية الانتاجية أى فى خلق ســـلع ذات قيم أستعماليه وقد أشار ماركس الى ان قوة العمل لاتتحول الـــى ســـلعة الافى النظام الرأسمالى بعد أن يتوافر شرطان أساسيان هما :-

١- ان يكون العامل مالكا لقوة العمل بمعنى ان يكون متمتعا بحريته القانونية ويملك الحق فى التخلى عن قدرته على العمل لحساب الغير .

٢- ان يكون العامل محروما من وسائل الانتاج حتى يكون مضطر لبيع قدرته على العمل لكى يمكن له تدبير أمور معيشته

واذا كانت قوة العمل فى النظام الراسمالى مثل أى سلعة أخرى فلابد ان تتوافر فيها الصفة المزدوجة لاى سلعه وهى ان يكون لها قيمه استعماليه وقيمه تبادلية ، والقيمة الاستعماليه لسلعة قوة العمل هى بالتحديد قدرتها على خلق فائض قيمة أما قيمة سلعة قوة العمل فإنها كأى سلعة أخرى تتحدد فى ضوء وقت العمل اللازم لانتاجها ومعناه هنا مقدار العمل أى عبارة عن وقت العمل اللازم لانتاج وسائل معيشة العامل وأسرته وهى الطعام والشراب والكساء والوقود والمسكن والخدمات الضروريه وغيرها من امور تتحدد وفقا لعادات وتقاليد ونمط حياة وظروف المرحلة التاريخية التى يمر بها المجتمع، وأهم اكتشاف ماركس فى هذا السياق هو أكتشافه ان قيمة قوة العمل والقيمه التى يولدها العمل انما هى كميتان مختلفتان وهو الاكتشاف الذى مكنه من تحديد فائض القيمه فالعامل الذى يبيع قوة عمله فانه لايتقدم للرأسمالى حاملا عمله على يديه ان عمله يظهر فيما بعد عندما تتم الصفقه ويبدأ العامل فى ممارسة وظيفته الانتاجية وبهذا المعنى لايمكن للعمل أو العامل ان يكون سلعة (الا فى المجتمع العبودى والمجتمع الاقطاعى) وسيحصل العامل على قيمة تبادليه لقوة عمله وهى عبارة عن وقت العمل الذى يلزم لانتاج ما يمكن العامل من البقاء على قيد الحياة هو وأسرته فإذا كان هذا الوقت يتطلب ست ساعات من عمل المجتمع فان قوة العمل تساوى اذن ست دولارات فى اليوم بفرض ان سعر ساعة العمل هو دولار واحد

لكن العامل الذى باع قوة عمله لكى يحصل على ما يكفية للعيش لايعمل فـــى الحقيقة ست ساعات فقط وانما يوافق على ان يعمل ثمانى ساعات أوعشـــــر ساعات ولهذا فهو ينتج قيمة تعادل ثمانى أوعشر ســـاعات لكنـــه لايحصـــل الاعلى ما يعادل ست ساعات فقط وهذا الجزء من العمل الذى يؤديه العـــامل ولا يحصل على أجر عنه أطلق عليه ماركس مصطلح فائض القيمـــة الـــذى يستولى علية الرأسماليون لأنهم يحتكرون ملكية أدوات الانتاج فى ضوء ذلك يمكن أن ننظر الى يوم العمل على انه مكون من جزئين جزء يعمله العـــامل فى اتقان من أجل نفسه أى لانتاج ما يعادل قيمة قوة العمل وهـــذا يمكـــن ان يطلق علية مصطلح وقت العمل الضرورى والناتج المتحقق فى هذه الفـــترة يطلق علية الناتج الضرورى اما الوقت المتبقى والذى يعمل فيه العامل مـــن أجل الرأسمالى والذى يخلق فيه فائض القييمة فيخلق أن نطلق عليـــه وقـــت العمل الفائض ، والناتج المتحقق خلاله هو الناتج الفائض ، والنسبه بين وقت العمل الفائض (أو الفائض القيمة) ووقت العمل الضرورى يطلـــق عليـــه ماركس مصطلح معدل فائض القيمه .

ومن الواضح أن معدل فائض القيمه يمكن زيادته ، إما مـــن خـــلال إطالة يوم العمل وهو ما يؤدى إلى تقليل نسبة وقتالعمل الضرورى، وزيـــادة نسبة وقت العمل الفائض (وهنا يتحدث ماركس عن فائض القيمه المطلـــق) وإما من خلال الإبقاء على يوم العمل كمـــا هـــو ، وتقليـــل وقـــت العمـــل الضرورى ، أى من خلال زيادة إنتاجية العامل ،(وهنا يتحدث ماركس عـــن فائض القيمه النسبى) ويمكن أيضا" الجمع بين الطريقتين ، ويعتبر مـــاركس

أن الوصول بفائض القيمه إلى حده الأقصى ، واستيلاء الرأسماليه عليه هـــو القانون الأساسى الذى يرتكز عليه نمط الإنتاج الرأسمالى ([1]) .

الواقع أن المشاكل الأساسية للأجور في سوق العمل تكاد تتشابه فـــي كثير من الدول الصناعية، غير أم وسائل حلها وطرق تنظيمها تختلف مـــن دولة إلى أخرى.

ففي بعض الدول ذات الاقتصاد الموجه تتحدد الأجور فـــي ضـــوء الاتفاقات الجماعية التي تنطبق على الصناعات بأسرها، وتقوم فيها النقابـــات بتمثيل العمال، وفي البلاد ذات الاقتصاد المخطط الشامل تحدد مخصصـــات الأجور مركزيا بما يتفق مع الخطة الاقتصادية القومية.

وعلى الرغم من الدور الأساسي الذي تلعبه الاعتبـــارات السياســـية، والقيم الاجتماعية التي تدين مثل هذه الدول في تحديد سياســـتها فـــي هـــذا المجال، فلا شك أن العوامل الاقتصادية تؤثر – علـــى الأقـــل فـــي المـــدى الطويل – في تحديد الأجور في سوق العمل بصورة لا يمكن إنكارها.

أما عن الدول الصناعية التي تأخذ بالنظام الرأسمالي مثل دول غرب أوربا، والولايات المتحدة الأمريكية. فإن تدخل الدولة واتحادات العمال يـــأتي بطريقة فعالة في مجال العمالة، والأجور، وذلك بوضع قيود على الإنتاجيـــة الحديثة، وعلى الدور الذي تلعبه القوى الاقتصاديـــة فـــي تحديـــد الأجـــور، ومستوى العمالة في المشروعات الصناعية ومن ناحية أخرى نجد أن تدخـــل الدولة بنصوص تشريعية تهدف إلى حماية الطبقة العاملة من خلال ضمـــان حد أدنى لأجورهم تؤثر بطريقة فعالة في سياسة المشروعات الصناعية بشأن تحديد الأجور ومستوى العمالة، ويرجع ذلك إلى رغبة هذه الدول في تحقيـــق

([1]) رمزى زكى : الاقتصاد السياسى للبطالة عالم المعرفة الكويت أكتوبر ١٩٩٧ص ٢١٥ ــ ٢١٦ .

بعض الأهداف الاقتصادية، كالعمالة الكاملة، أو الربط بين مستوى الأجور وما يحدث من تغير في إنتاجية العمل أو بقصد تحسين مركز الصناعة الوطنية ، في مجال المنافسة الدولية من خلال تثبيت الأجور أو تنظيم معدل زيادتها للحد من الارتفاع من نفقة الإنتاج ([1]).

لقد أصبحت معدلات الأجور وعدم المساواة بين الرجال والنساء من أهم مشكلات سوق العمل خاصة في الدول الرأسمالية، مما جعلها مثار جدل وصراع بين الرجال والنساء داخل البناء التنظيمي للنقابات العمالية.

ولقد أسفر هذا الصراع عن رد فعل تشكيل تكتلات نسائية عمالية في نقابات جديدة لهن كرد فعل إيجابي تجاه الاغتراب الذي فرضه المجتمع الصناعي على المرأة في سوق العمل.

البدايات الأولى:

من المصادفات الطريفة للبدايات الأولى لتاريخ الحركات النسائية العمالية ، نجد انطلاقها جاء فى الثانى من مارس عام ١٨٧٥م حينما أضربت عاملات النسيج فى أحد مصانع الولايات المتحدة الأمريكية ، احتجاجا" على الأجور الزهيدة ، وشروط العمل القاسية وخرجت العاملات فى مسيرة ضخمة تجوب أنحاء نيويورك ، وسميت نمسيرة الجوع، وفى نفس الشهر من عام ١٩٠٨ طالبت مجموعة من النساء الأمريكيات بحقوقهن فى الانتخابات والترشيح .

([1]) أحمد رشاد مرسي: اقتصاديات المشروع الصناعي، دار النهضة العربية، القاهرة (١٩٧٠) ص٩١، ٩٢.

وفى مارس أعلنت النساء الروسيات الاحتجاج على ظروف العمـل ، ولذلك يطلق الروس على يوم ٨مارس يوم كفاح المرأة العاملة ، كما أطلقـن شعار الخير والسلام فى مظاهرات عام ١٩١٧ لإنهاء الحرب (١).

أما على الصعيد المحلى فى مصر فكان ١٦ مـارس تـاريخ بدايـة الحركة السياسية النسائية المصرية حيث قادت الزعيمة هدى شـعراوى أول مظاهرة نسائية تكونت من ٣٠٠ سيدة مطالبة بالاستقلال، وجلاء الاسـتعمار وسقطت أول شهيدة فى الحركة النسائية فى مصر وهى " حميدة خليل " وفـى نفس التاريخ وهو ١٦مارس ١٩٢٣ دعت هدى شعراوى إلى تأسيس أتحـاد نسائى مصرى يطالب بالمساواة والعدل بين الرجل والمـرأة (٢)، وفـى ١٢ مارس ١٩٥٣ قامت مجموعة من سيدات حزب بنت النيل بقيـادة الدكتـورة درية شفيق واضربت عن الطعام في نقابة الصحفيين منهن الصحفية السـيدة أماني فريد وفى عام ١٩٥٦ توج كفاح المرأة المصريـة بحصولـها علـى حقوقها السياسية كاملة غير مشروطة كما هو في الـدول المتقدمـة ، ولأول مره تشارك المرأة في العمل السياسي بمجلس الأمة، وهـي السـيدة راويـة عطية والسيدة أمينة شكري(٣)

---

(1) VALENTINE M. MOGHADAN :WOMEN IN SOCIETIES, INTERNATIONAL SOCIAL JOURNAL , 1994 @ 110

(٢) هدى المهدى – مارس عيد المرأة . الأهرام مارس ١٩٩٩ .ص١٠.

(٣) فرخندة حسن: التنظيمات غير الحكومية والتنمية الشاملة ــ دور المرأة، بحث مقدم في مؤتمر المرأة العاملة ٢٩ ــ ٣٠ مايو ١٩٩٥ الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ص١٢٥.

مشكلات المرأة العاملة والمنظمات الدولية:

ولعل ما يمكن أن يقال عن قضايا المرأة سواء في المجال السياسي أو الاقتصادي بشكل عام وجدت قبولا للمناقشة على المستوى الدولي ففي الدورة التاسعة والأربعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية جاء لاستجابة عمل المرأة بما يتناسب وظروفها الجسمانية الخاصة.

بعد أن لاحظ المؤتمر " انه في بلاد كثيرة تعمل النساء خارج منازلهن بأعداد متزايدة كجزء أساسي ومتمم في قوى العمل وان نساء كثيرات لديهن مشكلات خاصة تنشأ من الحاجة إلى العبء المزدوج بين الأسرة والعمل وان هذه المشكلات رغم صلتها الخاصة بالنساء العاملات فإنها تعد من أهم المشكلات الأسرة والمجتمعية، ككل وأوصي المؤتمر بوجوب قيام السلطات المختصة في كل دولة بالتعاون مع المنظمات العامة والخاصة المعنية برسم سياسة مناسبة تهدف إلى إنشاء وتطوير الخدمات التي تمكن النساء من الوفاء بمسئولياتهن المختلفة في العمل والمنزل بشكل متناسق دون أن يكن موضع تمييز أو تحيز وفي عام ١٩٦٧ أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة " الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة " لكفالة المساواة الفعلية بين المرأة والرجل حيث نصت المادة ١/١٠ على " وجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتامين تمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجلات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

وفى عام ١٩٧٥ أعلنت الأمم المتحدة هذا العام كعام دولي للمرأة لإبراز الدور الهام للقوى النسائية في تطوير وتقديم المجتمعات الإنسانية .

وعلى المستوى العربي : فقد اهتمت منظمة العمل العربية بمشكلات المرأة العاملة العربية حيث خصصت إحدى لجانها السبع الدائمة للمرأة

العاملة وتم تنظيم الدورة الأول للجنة المرأة العاملة العربية التي عقدت في تونس من ١٤-١٧ ديسمبر ١٩٧٤ وتهتم هذه اللجنة أساسا بدراسة الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة العربية وتشريعات العمل التي تعمل في ظلها ظروف التعلم والتأهل والتحضير لعقد اتفاقيات وتوصيات عربية لتنظيم عمل المرأة.

وعلى المستوى المحلى في مصر أكدت توصيات مؤتمر المرأة العاملة الذي عقدته وزارة الشئون الاجتماعية عام ١٩٦٣ على أهمية خصائص المرأة واستعداداتها الطبيعية وميولها عند ممارسة عملية الاختيار للتعين بحيث تتفق الأعمال التي تعهد بها للمرأة مع طبيعتها الخاصة كما جاء اهتمام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة مشكلات المرأة العاملة وإصدار التوصيات اللازمة لحلها وقد أنشئت في مصر لجنة قومية لشئون المرأة ، استجابة للتوصية التي أصدرتها الأمم المتحدة بان تنشئ الحكومة لجانا قومية لشئون المرأة وكذلك لجانا للمرأة على المستوى الإقليمي للدول بهدف دعم برامج تهتم بأمورها بناء على التوصية الصادرة عن لجنة المرأة العربية بجامعة الدول العربية بان تنشئ الحكومات العربية لجانا قومية للمرأة أو شعب اتصال لمتابعة تنفيذ توصيات لجنة المرأة العربية تكون أداة لربط التنظيمات في الدول الأعضاء بأعمال اللجنة ونشاطها وفى الإسكندرية عقدت ندوة التطور الاجتماعي للمرأة الأفريقية الآسيوية في مارس ١٩٧٥ واشتركت فيها وفود خمسة وأربعين منظمة من أفريقيا واسيا . كما أسهمت مصر بدور بارز في مختلف الندوات والمؤتمرات التي عقدت بمناسبة العام العالمي للمرأة وهى عديدة ومتنوعة منها الندوة الإقليمية التي نظمتها أمانة اتحاد المرأة الأفريقي في مقديشو عاصمة الصومال في المدة من ٣-٥ أبريل ١٩٧٥ ، ومنها ندوة المرأة التي عقدت في (كنيشاسا) بدعوة من جمهورية

زائير ،في المدة من ١٨ إلى ٢٠ مايو ١٩٧٥م وفى المؤتمر الدولي الذي بدا في مدينة (مكسيكيو) عاصمة المكسيك يوم ١٩ يونيو ١٩٧٥ احتفالا بالعلم الدولي للمرأة (١)

هذا وقد بين التاريخ الحديث تحرك النساء بشكل كبير نحو عالم العمل . وجاء المؤتمر الثاني في نيروبي عام ١٩٨٥ كما هي العادة في مثل هذا النوع من مؤتمرات الأمم المتحدة التي تنظم كل عشرة سنوات ، وتتخذ فيها قرارات هامة فان نفس المنظمة الدولية مع غيرها من الأطراف الحكومية وغير الحكومية ، تعقد مؤتمرات لمتابعة تنفيذ القرارات كل سنة أو سنتين ، فمثلا بعد المؤتمر الدولي للسكان والتنمية (I CPD) الذي نظمته الأمم المتحدة واستضافته مصر عام ١٩٩٤ ، يعقد مؤتمر سنوى يطلق علية تباعا مؤتمر السكان +١ و+٢ و+٣ وهكذا إلى أن يحين موعد المؤتمر العشرين التالي ويحدث الشيء نفسه ، مع مؤتمر المرأة ، ولقد عقد مؤتمر التابعة عام (١٩٩٩) تحت تسمية بكين +٤ أي بعد أربع سنوات من المؤتمر العالمي الثالث في بكين وقد استضافت العاصمة الهندية نيودلهى مؤتمر بكين +٥ في نفس العام (١٩٩٩) المهم هو انه رغم المشاركة المصرية والعربية المتميزة في أعمال ومناقشات المؤتمر بالرغم من قلة عددهم ألا أن الشيء الملاحظ أن سجل مصر والوطن العربي في مجال المرأة كان قاصرا. ناحية بالمقارنة ببقية أقاليم العالم فإذا قيل أننا مازلنا ضمن بلدان العالم الثالث فحتى المقارنة هنا ليست في مصلحتنا كمصريين وكعرب ، فعلى مستوى العالم ارتفعت نسبة تمثل النساء في المجالس المنتخبة من ١٠% وقت مؤتمر بكين،

---

(١) البنك الدولي: العمال في عالم يزداد تكاملا، تقرير عن التنمية في العالم مركز الأهرام للترجمة والنشر ١٩٩٥.

إلى حوالي ١٣% بعد مرور ما يقرب من خمس سنوات ، ورغـــم أن هـــذا الإنجاز يبدو متواضعا (٣% بعد خمسة سنوات) آلا انه افضل كثير ممـــا حدث لدينا في مصر حيث انخفضت نسبة تمثيل المرأة في مجلس الشـــعب ، مثلا ، من حوالي ٩% في عام ١٩٧٩ وأوائل الثمانينات ، إلى ٢.٢% فـــي مجلس ١٩٩٢ ، إلى اقل من ٢% في مجلس ١٩٩٥ ، أي أننا في مصـــــر ، لنقوم بل ويتراجع حالنا في قضية تمثل المرأة أن التقدم والتأخر الاجتماعي ، هو مسالة نسبية ، أي تقاس وتقارن ، ليس فقط بالسرعة التـــي يســـير بـــها مجتمعنا وحده ، ولكن قياسا بالسرعة التي تسير بها المجتمعات الأخـــــرى ، خاصة التي بدأت معنا أو بعدنا ، وهذه هي الصورة كما عرفتها "عزة كـــرم" مدير برنامج دراسات الشرق الأوسط في جامعة كوينز الأيرلندية بلفاست.

- بلغت نسبة تمثل النساء في البرلمانات الاســـكندنافية حوالـــي ٣٨% وهى الأعلى على مستوى العالمي ، وكانت فنلندا أول دول العالم في منح المساواة السياسية الكاملة للمرأة ، بمـــا فيـــها حـــق التصويـــب والترشيح عام ١٩٠٦ .
- ويلي المجموعة الاسكندنافية في المركز الثـــــاني مجموعـــة بلـــدان الأمريكتين حيث مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة حوالي ١٦%
- وتأتى اسيا كمجموعة إقليمية ، في المركز الثالث حيث بلغت نســـبة النساء المنتخبات فيما حوالي ١٤%
- ويأتي بقية الدول ألا وربيه باستثناء المجموعـــة الاســـكندنافية فـــي المركز الرابع ، بنسبة ١٣%
- ثم تأتى الدول الأفريقية جنوب الصحراء أفريقيا السوداء في المركـــز الخامس بنسبة تمثيل للنساء لتصل ١٢%

- وفى المركز السادس ، تأتى بلدان الباسفيكي بنسبة تمثيل للنساء تتجاوز ٨,٣%
- وتأتى في ذيل قائمة أقاليم العالم أجمع المجموعة العربية ، التي لم تتجاوز نسبة تمثيل النساء فيها ٣.٣%، والواضح أن العرب يأتون في هذا الصدد لا فقط بعد كل العالم ، ولكن أيضا بعد كل الآسيويين والأفارقة الذين بدأوة مسيرتهم التنموية مع العرب أو بعدهم بعد سنوات

فإذا ركزنا على مصر تحديدا ، نجد انه رغم بداية الدعوة إلى تحرير المرأة منذ ما يقرب من قرن من الزمان مع صدور كتاب " قاسم أمين " تحرير المرأة في أواخر القرن التاسع عشر ، ورغم مرور ثمانين عاما هذه الأيام منذ البداية الفعلية محركة تحرير المرأة ومشاركتها في الحياة العامة بانتخابها لصفوف ثورة ١٩١٩ ضد الإنجليز رغم هذا كله ، وان المرأة العربية تبدو كما لو كانت تتراوح في نفس المكان، ومن هنا يأتي المآزق الاجتماعي الحضاري في الموقف من المرأة المصرية عموما والمرأة العربية على وجه الخصوص ([١]).

ومع ذلك لا نستطيع ان ننفى الظروف الاجتماعية والثقافية التى تعيشها المرأة في المجتمع العربى فى ضوء البناء السياسى لكل دولة.

ولكن ما يهمني هنا الإشارة إلى مشاركة المرأة العاملة في البناء التنظيمي النقابي، وهل هي تمثل حركة الأهداف داخل النسق التنظيمي؟

([١]) سعد الدين إبراهيم : هل تختلف مسرة تحرير المرأه المصرية، الاهرام ١٥ مايو ١٩٩٩ ص ١٠.

المشاركة النسائية في البناء النقابي

بنظرة متأنية للمشاركة النسائية في البناء النقابي نجد شواهد التاريخ تؤكد على دور الصراع التي شاركت فيه المرأة مع الرجل في الاضراب التي تهدف تخفيض ساعات العمل والمساواة في الأجر بين العمال المصريين والأجانب، وتحسين ظروف العمل.

وقد بدأت فعالية المشاركة في البناء التنظيمي للنقابات العمالية بعد تأسيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر في ٣٠ يناير عام ١٩٥٧م بإنشاء شعبة للمرأة العاملة وتشكيلها بعناصر نسائية استطاعت أن تتحمل عبء الصراع مع الصناعات الرأسمالية الأمنية في قطاع النسيج وغيره من القطاعات الإنتاجية الأخرى، وبرزت خلال هذه الفترة قيادات نسائية مثل عليه عزمي، صفية الإبياري، خيرية محمد، جهاد الدمرداش، مادلين عزيز.

لقد استطاعت قيادة هذه الشعبة أن تتقدم بمشروع لتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ بشأن أجازات الحمل والوضع بالأجر، أخذ بها المشروع المصري، ثم تقدمت شعبة المرأة بمقترحات وإصابات العمل، ثم إقرارها في مشروع قانون التأمين الاجتماعي، كما كان لشعبة المرأة العاملة فعالية في قانون العمل الموحد الذي صدر في أبريل عام ١٩٥٩ ليكون تشريعا عماليا موحدا بين مصر وسوريا في ظل الوحدة، حيث تقدمت الشعبة في ١٨ يناير ١٩٥٩ بمقترحات تتضمن مراعاة ظروف المرأة العاملة خاصة في فترات الراحة ووضع حد أقصى لساعات العمل الإضافية في اليوم.

يبدو أن هناك اتجاها بارزا أسهمت به شعبة المرأة العاملة في التنظيم النقابي نحو قضايا أساسية ترتبط بالمساواة في الأجر، وحقوق المرأة الطبيعية في الأمومة، ورعاية الطفولة، ويكفي أن تعلم أن جاء تطوير التنظيم

النقابي المصري بإنشاء أول سكرتارية للمرأة في أوائل عام ١٩٧٣، ومــــن الطبيعي أن تشارك المرأة في فعاليتها. إلا أن هذه الفعاليـــة ترتبــط بحجــم العضوية والقيادة العامة.

والهدف الذ تسعى إليه المرأة العاملة من المشــــاركة فـــي التنظيــم النقابي، صحيح أن تقارير سكرتارية المرأة تحمل نشاطا ملحوظا في مجالات التنمية، ومحو الأمية، والتثقيف. إلا أننا لا نســـتطيع تقويــم فعاليتــها دون إخضاعها لدارسة حقلية([1])

وصحيح ان هناك من الجهود الفردية للعمل بالمشاركه فـــى العمــل السياسى والثقافى والتطوعى تأخذ على سبيل المثال فى حركة نسائيه منظمــه لها قيادتها التى تعبر عن مصالح نسائيه مشتركه ([2])

([1]) عائشة عبد الهادي: المرأة العاملة في مصر، تقرير الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ٢٩ ـــ ٣٠ مايو ١٩٩٥، ص٢٢٥.

([2]) ناديه حامد فوده : تاريخ المرأة فى الحياة القياسية المصرية ١٩٥٧- ١٩٩٥ الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٩٩.

الفصل التاسع

المرأة النقابية والتحدي

الفصل التاسع
المرأة النقابية والتحدى

لقد أدت الحركات الاجتماعية للعماله النسائية البحث فى تحديد أشكالها للوصول الى تفسير للسلوك الجمعى للمرأة النقابيه والتحديات فى سوق العمل والواقع اننا لا نستطيع تحديد هذا السلوك دون الاشاره الى العوامل التاريخيه والاقتصادية والسياسية للتنظيم النقابى للمرأة العاملة ولنا نماذج منها فى بريطانيا وفرنسا والمانيا وأيطاليا والولايات المتحدة الامريكية واليابان والدنمارك

أولا بريطانيا :

لقد أدى تطور التكنيك الوسيط فى بريطانيا- الآلية والإنتاج الكمي- الى تطور سوق العمالة بدخول النساء والأطفال كقوة منتجة فيه ففى عام ١٨٣٨ لم تكن نسبة الذكور البالغين من العاملين فى صناعة النسيج سوى ٢٣% فقط . ونظرا" للغلبه العدديه للنساء ، فإن العاملات منهن فى صناعة النسيج سرعان ما وجدن أنفسهن وقد حرمن سواء من الوظائف الفنية ذات الأجر المرتفع أو من مراكز السلطة والنفوذ فى النقابات التى نشأت للتفاوض فى معدلات الأجور. ولقد كانت النقابات الخاصة بصناعة النسيج فى بداية القرن التاسع عشر تتمتع بوضع فريد فى عدة نواحى ، فقد كانت هى أول نقابات عمالية تقوم بتنظيم النساء فى عضويتها . حيث قامت النساء الائى يعملن فى الغزل والنسيج اليدوى عام ١٨٣٣ بأنشاء روابط بينهن كان من هدفها هو المطالبة بنفس (معدل الوظائف) والأجر الذى يحصل عليه الرجال.

وفى عام ١٨٣٣(اقترح روبرت أوين) إنشاء نقابة قوميـــة أخلاقيـــة للطبقة العاملة فى المملكة المتحدة . وكانت صحيفة ((الرائـــد)) التـــى يقـــوم بتحريرها ((جيمى موريسون)) قد أرتبطت بهذه الرمحلة الأخيرة من حركـــة إنشاء النقابة القومية .. ومنذ العدد الأول للصحيفة الذى صدرت فى ســـبتمبر ١٨٣٣ أظهرت تاييدها للمصالح النسائية . وكتبت الصحيفة تقول ((حيـــث أن النساء يشاركن بدرجة كبيرة فى التضامن تصاحب متغيرات المجتمع ، فـــإن الصحيفة لن تتخطى إهتماماتهن ومصالهن ، ولن يتهاون فى الإشارة إلـــى أى تيار أيا كان ، يعمل على الأرتقاء براحتهن وسعادتهن([١])

ومع صدور العدد الثانى من الصحيفة فى ٢٦ أكتوبر عام ١٨٣٣ أســـــتطاع ((موريسون)) إنشاء نقابة عمالية للنساء فى مدينة ليشستر .. ومع بداية ســـنة ١٨٣٤ قامت حوالى خمسمائة سيدة بمسيرة يدعمـــها (١٣٠٠رجـــل) ظلـــوا يدورون حول القرى المحلية فى مظاهرة لابداء تضامنهم فى تحدى أصحـــاب الأعمال .. وقد حظيت هذه المظاهرة بتأييد شعب كبير..وفـــى الفـــترة مـــن ١٣إلى ١٩فبراير سنة ١٨٣٤)

الأيديولوجيا الفابية :([٢])

كانت الجمعية الفابية من الهيئات شأنها مثل حزب العمال المســـتقل . لديها فكرة فاترة عن مشكلة المرأة . وقد أرجع بعضهم هذا الـــى حقيقـــة أن بياتريس ويب التى لم تكن من دعاة اعطاء المرأة حق الانتخاب ، كان لــــها اتجاها سلبيا من الدعاية الموجهه الى أعطاء المرأة حق الانتخاب ، بل أنـــها

([١]) Sheila Lewenhak, Woman and Trade Unsons, ernest Benn limited London 1977 P.13

([٢]) مارجريت كول : الاشتراكية الفابية ، ترجمة محمد عبد الـــرازق : مجموعـــة اخترنا لك العدد ١٢٥ ص ١٠١ ـــ ١٠٣.

فى الواقع وقعت فى عام ١٨٨٩ العريضة التى قدمتها مسز (هـــامفرى وارد) ضد منح النساء حق التصويب وقد اعترفت هى فيما بعد أن ذلك كان عمـــلا أحمق.

وفى ضوء الاهداف الديموقراطية للجمعية الفابية اضطـــرت تحـت التهديد النسائى أن تؤيد حق المرأة فى الانتخاب : وما أن تـــم كســـب هـذه النقطـــة حتـــى تكونـــت الجماعـــة النسـائية وتولـت مســز ((شـــارلتون ويسلون))الزعيمة الفوضوية أعمال السكرتارية ، وأخذت تزداد قوة يوما" بعد يوم ، وقد اشتركت هذه الجماعة فى مظـــاهرات ميـدان الطـرف الأغـر والمظاهرات الأخرى ، وقد دخل ما يزيد عن عشرين أمرأة منـــهن السـجن مما أرغم ذلك الجمعية على اصدار قرارات عاجلة بشأن معاملة المطالبـــات بحقوق المرأة السياسية وهن فى السجن .

وعلى أية حال قامت الجماعة النسائية الفابية بإنجازات متطورة فـــى خدمة المرأة فكانت تعد مؤتمرات التعليـــم ، وتعـد الابحــاث للنشـر فـى مطبوعاتها الخاصة . وكان أول مجهود ضخم قامت به هو نشـــر دراســات على شكل كتاب عن أحوال ((النساء العاملات فى سبع حرف)) وقـــد كـــان للجمعية تقريرها السنوى الخاص ، وميزانيتها الخاصه بها.

وفى حدود هذه الميزانية كانت تدير الفصول التعليمية والمؤتمـوات ، ومن وقت لأخر كانت تنظم المحاضرات عن المرأة المعاصرة ونشـــاطها ، وفى العشرينات أقامت أحدى عضوات الجمعيات مكتبا" للاستشارات القانونية من أجل الفقراء داخل مقر الجمعية الفابية ، وكـــانت الجماعـــة تمثـل فـــى المنظمات الأخرى الخاصة بالمرأة ، مثل الرابطة الدولية لشـــئون المـرأة ، وكانت تشترك أيضا" فى مجالس حزب العمال ، وفى عـــام ١٩٤٦ حينمـا شكلت اللجنة الملكية لتسوية الاجور ، قامت الجماعة بتمويل بحث حول هـذا

الموضوع وقدمت الأدلة التى نشرت بعد ذلك فى صيف ذلك العام ولكنها أخذت تنحدر الى مجاهل النسيان ، حينما أصبح من الواضح أن الجيل الجديد من الرجال الفابيين أقل اهتماما" من سابقيهم فيما يختص بمشاكل المرأة.([1]).

التنظيمات النقابية النسائية :

يبدو أن عدم اهتمام النقابات العمالية البريطانية والجمعية الفابية بقضايا ومشكلات المرأة العاملة كان له رد الفعل في حماس القيادات النسائية العمالية نحو تشكيل روابط نسائية يستطعن من خلالها إدارة الصراع من النقابيين الرجال خاصة في السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر ، وفي نفس الوقت قام عمال الصناعات الحرفية بالدعوة إلى إحياء روح النقابات الحرفية في مواجهة المنظمات النقابية العمالية، وضم إلى عضويته النساء العاملات.

ولقد أدى هذا التحول إلى مراجعة المنظمات النقابية موقفها من النساء العاملات فسمحت لهن بالعضوية، نتيجة تزايد عددهن خاصة في الصناعات الكبيرة، وعلى سبيل المثال فأن النقابة الوطنية للعاملين بضاعة الأحذية .. سمحت لجميع النساء العاملات فى هذه الصناعة الانضمام إلى النقابة وفقا" لنفس الشروط التى يلتحق بها الرجال ويمنحهن نفس الحقوق التى للرجال.

وكان إصرار النساء على المساواة فى المعاملة كعضوات فى النقابات والمساواة فى الأجر كعاملات هو أحد الجوانب التى أسهمت فى نجاح حركة تحرير المرأة فى هذه الفترة .

([1]) مارجريت كول : المرجع السابق.

ومنذ عام ١٨٧٠م حتى نشوب الحرب العالمية الأولى كان معدل تزايد التنظيمات النقابة النسائية فى الحق أسرع من أى زمن مضى ، وفى عام ١٨٨٦م كان عدد النساء فى النقابات العمالية حوالى ٣٦،٩٠٠ ألف سيدة وفى عام ١٨٩٢ وصل عدد العضوات الرسمى فى النقابات العمالية الى ١٤٢،٠٠٠ ألف سيدة تمثل أربعة أضعاف ما كان فى سنة ١٨٨٦. وفى عام ١٩١٣ ارتفع عدد العضوات فى المملكة المتحدة الى ما يزيد عن ٤٣٣،٠٠٠ ألف سيدة ، وفى التعداد الاحصائى السكانى فى سنة ١٨٩١م كان اجمالى النساء العاملات ٥و٤ مليون إمرأة . وكان عدد النساء فى النقابات الخاصة بصناعة القطن حوالى ١٩و٢١٤ ألف عضوة. وعدد النساء فى النقابات الخاصة بالمدرسات حوالى ٥٢٢و٤٦ ألف عضوة . وعدد النساء فى نقابات الأعمال التجارية والحكومية تمثل ٠١٦و٤٥ ألف عضوة .

وعن بداية العلاقات الدولية بين النساء العاملات . فقد أخذ ((دانييل لاجراند)) فى الاربعينات من القرن التاسع عشر وهو فرنسى الجنسية إتخاذ تدابير واجراءات خاصة لحماية العاملين من الأطفال والفتيات والنساء وكانت حكومة المملكة المتحدة اول من قام بمثل هذه الاجراءات.

كما ناقش مؤتمر الرابطة الوطنية للأرتقاء بالعلوم الاجتماعية الذى عقد فى برلين عام ١٨٩٠ توفير الحماية للنساء والعاملات وقرر التوصيات الاتية :

١- حظر تشغيل السيدات فى المناجم تحت الأرض.
٢- تشغيل السيدات بعد الوضع بمدة أربع أسابيع.
٣- تشغيل النساء والفتيات فى العمل الصناعى مساء.
٤- أن يكون العمل بالنسبة للنساء هو أحد عشر ساعة كحد أقصى مع ساعة ونصف كفترة راحة.

٥- فرض قيود على عملهن فى المهن الخطيرة وغير الصحية بصفة خاصة.

وكان من نتيجة هذه التجمعات الدولية إنشاء (الاتحاد الدولى لتشريعات العمل ..) عام ١٨٩٧ ومقرة مدينة بال بسويسرا.

هذا وتعتبر الفترة من ١٩٠٠ـ١٩٢٠فترة فوران سياسى فى مجال الحركة النقابية ، وبالنسبة للنساء كانت سنوات الحرب ١٩١٤ـ١٩١٨ عاملا مساعدا" وحافزا" ، فلقد أدى دخولهن فى كثير من الصناعات التى كانت مغلقة أمامهن من قبل إلى تزايد حجم التنظيم النسائى وإلى إشاعة جو من القبول لدى الكثير من النقابات لالحقاهن بعضويتها ، وبحلول عام ١٩٢٠ وجدت الكثير من النساء أن معظم المكاسب التى حققتها خلال سنوات الحرب قد ضاعت عندما عدن اضطراريا" تقريبا" ، للقيام بأدوارهن كأبناء وزوجات وأمهات . ومع ذلك يمكن القول بأن هناك عدد من الانتصارات القليلة التى استطعن تحقيقها . فقد استطعن نيل حق التصويب للمرأة بعد سن الثلاثين وحق الالتحاق بمعظم المهن ، على الرغم من تطبيق لائحة عدم استخدام المراة المتزوجة فى كثير من الحالات.

وبالإضافة الى تمكنهن من نيل الاعتراف السياسى بعد الحرب العالمية الثانية استطاعت النساء تحقيق مكانة داخل مؤتمر النقابات العمالية TUC.ففى عام ١٩٢٠ اندمجت رابطة النقابات العمالية النسائية WTML فى الـ TUCعلى أساس إتفاق يقضى بحصول النساء على مقعدين فى المجلس العام لـ TUC وقد ظل هذان المقعدان لمدة نصف القرن هما التمثيل النسائى الوحيد الذى نالته المرأة فى المجلس العام الا فى حالة استثنائية واحدة عام ١٩٨١ عندما ازداد عدد المقاعد الثابتة الى خمس مقاعد. وفى ذلك الحين كما هو الأن ، أدركت النساء انه فى مجال المنافسة المفتوحة

مع الرجال . لم يكن للنساء سوى فرصة ضئيلة إذا كانت هناك فرصة على الاطلاق ، لكسب الانتخابات .

إثارة الوعي النقابي:

وفى نهاية العشرينات وبعد الاندماج بفترة قصيرة ، تم إنشاء مجلس نسائى منفصل عن مؤتمر النقابات العمالية ليس له شأن بصنع السياسة . وظل يجتمع سنويا" منذ ذلك الحين وكان هذا المجلس بمثابة تشكيل ليس له سلطات وإنما يقوم بتقديم المشورة للمجلس العام وإثارة الوعي العام بشأن القضايا التى تمس النساء ، كما يزيد من وعى الحركة النقابية العمالية بهذه القضايا. وكان الذى يقوم بهذا هو اللجنة الاستشارية النسائية المشكلة من أعضاء المجلس العام والأعضاء المنتخبين من المجلس النسائى. وفى السنوات الأخيرة ثار جدل حول حل هذا المجلس، ومع ذلك فإنه مازال مستمر حتى الآن لأن معظم النساء فيه يشعرن بأنه تنظيم يشكل أهم قنوات الاتصال التى يمكنهم من خلاله التعبير عن أرائهن .

هذا وقد شهدت الخمسينات مجيء أول موجة من المطالب النسائية عندما ناضلت الموظفات ، بدعم من نقابتهن من أجل المساواة فى الأجر ، وقد أعقب انتصارهن هذا تحقيق المساواة فى الأجر بالنسبة للمدرسات .. ثم بحلول الستينات استطاعت النساء فى المهن الأخرى أن تحقق هذه المكاسب. أما المساواة فى أجر العاملات اليدويات فلم يتحقق، فقامت النساء بالضغط على الحركة النقابية التى كانت محجمة عن هذه الخطوة للانضمام فى "لوبى" كبير للمطالبة بإصدار تشريع يبيح حق المساواة فى الأجر وبعد ما يقرب من قرن من قيام ال TUC بإصدار أول قرار لة يدعوا للمساواة فى الاجر وبعد ما يقرب من نصف قرن من التزام حزب العمال بهذا المبدأ قامت الحكومة

العمالية فى نهاية الامر بإصدار قانون المساواة فى الاجر عـام ١٩٧٠ ثـم تلاة إصدار القانون عدم التميز الجنسى عام ١٩٧٥ وقد أصبحا موضع التنفيذ الفعلى فى الأول من يناير عام ١٩٧٦ وكان كلاهما دون شك ، رغم مـرور فترة طويلة على صدورها ، يعتبر بمثابة خطوة للأمام فى نطـاق الصـراع الطويل اجل تحقيق المساواة للمرأة في سوق العمل.

ثانيا فرنسا :

قامت الثورة الفرنسية-التي وصفت بأنها أم الثورات- على أسـاس مبادئ "الحرية-والمساواة-والاخاء" ومهد لها فكر وآراء الفلاسفة والمفكريـن الفرنسيين أمثال مونتسكيو وفولتير وروسو، إلا أن الثورة الفرنسية لم تجلـب للعمال سوي القدر الضئيل من الحرية، وكانت أساسا في مصلحة الطبقـات التجارية والصناعية التي تسلمت مقاليد الحكم، وبمجـرد قيـام الجمهوريـة الفرنسية صدرت القوانين التي تحرم تكتل العمال للمطالبة بتحسين ظروفـهم الحياتية، بل أن القانون صدر في ذلك الوقت لمنع التجمع وصل إلـى حـد اعتبار اجتماع العمال الحرفيين اخلالا بالنظام، وجعـل تفريـق مثـل هـذه التجمعات بالقوة ومعاقبة مرتكبيها قنونا بأشد العقوبات المسموحة ، وفي هـذا ينص قانون صدر في عام ١٨٠٣ على " أن كل من يشـترك فـي تجمـع بغرض الاضطراب عن العمل يعاقب بالسجن مدة تتراوح بين شهر وثلاثـة شهور، ويعاقب زعماء هذه التجمعات بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاث وخمس سنوات، كما صدر قانون في عام ١٨٣٤ يحرم تجمع أكـثر مـن عشـرين شخصا متي كان للمجتمعين علاقة بتجمعات أكبر، ويقول هاري ليدار: إنـه بالرغم من القوانين المقيدة لحرية العمال في العمل الجماعي إلا أن النقابـات

العمالية أخذت في التطور والنمو في مختلف البلاد، وتكرر قيام الاضطرابات وأدت ثورة ١٨٣٠ إلى المساعدة على قيام حركة عمالية ضخمة، وإلى المطالبات المتزايدة بحق المساومة الجماعية وإعادة التنظيم الكامل للمجتمعات الصناعية كحل وحيد للمشكلة العمالية([1]) وبالنسبة لقضية التميز وعدم المساواة، قادت فلوراتريستان ١٨٠٣-١٨٠٤ حركة تحرير الطبقة العاملة، وقد استندت (فلورتريستان) فى تصورها لهذه الوحدة النظامية أن تقوم على مبدئين أساسيين أولهما : تحقيق الاعتراف بحق الرجال والنساء فى التساوى فى ميادين العمل .

ثانيا: الاعتراف بالحاجة الى منح النساء تربية أخلاقية وتدريبات فنية حتى يصبحن على المستوى ملائم لباقى مستويات المجتمع ، لقد جاءت دعوة (فلوراترستان) كدعوة لإثارة الانتباة حول عمل المرأة وأساليب توجيهها مهنيا" وتربوى تأسيسا" على دورها فى الحياة المهنية الأسرية([2]).

الواقع أن دعوة فلوراتريستان لتنظيم المرأة ، والمناداه بحقوقها ومساواه هذا الحق بتساوى العمل كانت فيه أسبق لجعلها من النساء الرائدات وتبدو هذه الحقيقة بعد أن تطور عدد النساء فى مجالات العمل. ففى عام ١٩٠٠ كان النساء يشكلن ٥و٣٤% من قوى العمل ، وإن كن يمثلن فقط ٦% من أعضاء المنظمات . وغيابهن هذا عن النقابات لا يمكن اعتباره بالضرورة على أنه بمثابة دلالة على عدم الاكتراث من جانبهن. بل الحقيقة أن الرجال والنقابات الخاصة بهم كانوا يمنعوهن من العمل فى بعض الصناعات أحيانا" كرد فعل طبيعى إزاء قيام أصحاب العمل بأستخدام النساء

---

(1) السيد حنفي: الحركات السياسية للطبقة العاملة، مرجع سابق ص٦٢.

(2) ج هـ كول : تاريخ الفكر الاشتراكى ــ الرواد الاوائل ، وزارة الثقافة والإرشاد القومى ــ بدون تاريخ ص٢٢٨ــ٢٣٩.

مقابل أجور نقل ٤٠%و٥٠% لنفس العمل . وأحيانا" كرد فعل أيديولوجـــي تجاه اشتغال المرأة بدلا من إلتزامها المنزلى . فى الوقت نفسه كانت النســاء فى بعض الأحيان وخاصة النساء العاملات ينظر إليهن على أنهن منافســات للرجال. كما كان انخفاض أجورهن يهدد باستبعاد الرجــال مــن العمــل أو بخفض المعدل العام للأجور. ولقد تزايدت المنافسة نتيجة إدخال الميكنة وذلك بحلول النساء مكان الرجال واستخدام الماكينات بما صاحبها من تبســيط أو تخفيف عملية العمل. وهكذا أصبحت النساء يشكلن قــوة عاملــة احتياطيــة للعمالة اليدوية. المفتقدة للمهارة ذات الأجر المنخفض والتي يمكن اســتبدالها بسهولة. خصوصا تلك المعرضة لاســتبداد صــاحب العمــل. وللتحــولات الاقتصادية.

وقد كانت هناك بعض النقابات التي تريد من رجالها تــرك العمــل بمجرد استخدام امرأة. وفي مقدمتهم نقابات عمال الطباعة والجلود. وفي هذا الشأن. اكتشفت "مادلين جيلبرت" أنه فيما بيــن عــامي ١٨٩٠، ١٩١٠قــام الرجال بتنظيم ستة وخمسون إضرابا لمنع النساء من العمــل فــي الــورش الصناعية.

ولقد جاء ذلك نتيجة تدفق العاملات في الورش والمصانع فيما بيــن ١٨٦٩ و ١٩١١ حتى بلغ عددهن ضمن القوة العاملة ٢,٥ مليون امرأة. وقد بات من الواضح أن النساء قد دخلن القوة العاملة لكي يبقين فيها، كما توافدت واحدة بعد الأخرى وكان الرجال على مضض للسماح بانضمام النساء فــي محيط عملهم.

وأحد الأسباب وراء هذا هو قيام النساء بمشاركة الرجال جنبا إلــى جنب في شن سلسة من الإضرابات تلك التي كان بعضها عاصر جيل ما قبل الحرب العالمية الأولى.

وإن كانت في حقيقة الأمر بمثابة إضرابات نسائية في جوهرها. في الوقت نفسه فإن موقف النساء الخاص تجاه العمل وإزاء النقابات قد تغير أيضا بمشاركتهن في الإضرابات، ومن ثم لم يعدن في نظر الرجال مجرد عناصر منافسة أو حتى مشاركة في الإضرابات. بل صار اعتبارهن حلفاء.

على أية حال، فإن الأمر قد استمر حتى عام ١٩١٣ حتى بدأ الحوار الوطني حول مسألة انضمام النساء لعضوية النقابات. وكانت الشرارة التي أشعلت هذا الحوار هي "قضية إيما كوريو" التي كانت تعمل عاملة طباعة. وفضت نقابة الطباعة بمدينة ليون عضويتها بجانب هذا تم فصل زوجها وهو من العناصر النقابية النشطة لموافقته لزوجته بالعمل في مهنة الطباعة. وكان رد الفعل إزاء هذه القضية أن قامت التنظيمات النسائية للمدرسات بالاتحاد النسائي الجامعي بتبني هذه القضية بقوة وعنف، مما أدى إلى الحوار حولها طوال العام التالي داخل نقابة الطباعة حول المسائل التي أثارتها هذه القضية.

وقبل اندلاع الحرب العالمية الأولى مباشرة قام الاتحاد العام للعمال الفرنسي شن حملة استهدفت إدخال النساء في التنظيم النقابي. لكن نشوب الحرب أدى إلى توقف هذه الحملة. وإن لم يمنع من مواصلتها فيما بعد. ذلك مع ما صاحبها من معوقات (الأزمة الاقتصادية التي عمت في الثلاثينات ونشوب الحرب العالمية الثانية).

وفي عام ١٩٦٢ ولأول مرة بعد الحرب العالمية الثانية يحدث أن يتوقف تناقص نسبة النساء العاملات في القوة العاملة. وبدأت النسبة تتجه إلى النمو البطيء من ٢٣,٤ في المائة عام ١٩٦٨ ثم ارتفعت بسرعة ٣٨,١ في المائة عام ١٩٧٥. وفي تلك السنوات كانت نسبة الزيادة الصافية في عدد النساء في الفترة العاملة هي ١,٣٨٤,٠٠٠ فيما كانت نسبة الرجال فقط ١٥٩,٠٠٠ فقط.

ولقد صاحب هذا التزايد السريع في نسبة المشاركة في القوة العاملة عدد من المتغيرات في تشغيل النساء.

أولا: حدث تزايد في نسبة صاحبات الأجر والمرتب بين النساء العاملات بما في ذلك العاملات في الزراعة - ورغم أن هذا التغير حدث بين الرجال أيضا إلا أنه قد حدث بمعدل أقل.

ثانيا: تزايد عدد النساء المشتغلات في القطاعين المكتبي والخدمي فكانت النساء يشكلن ثلاثة أرباع النمو في عدد العاملين المكتبيين وثلاثة أخماس النمو في قطاع الخدمات والإدارة الوسطى. ومع ذلك فقد كان أيضا يشكلن نفس حجم النمو في العمالة اليدوية التي معظمها غير ماهرة أو شبه ماهرة. رغم أنهن كن يشكلن خمس العمالة اليدوية بأجمعها عام ١٩٦٨.

ثالثا: تواجد قدر أكبر من الاستمرارية في تشغيل النساء خصوصا صغيرات السن منهن. حتى عام ١٩٦٨ كان عدد كبير من النساء اللائي يقعن في المجموعة العمرية ٢٥ - ٣٥ قد تقاعدن عن العمل للحمل والوضع. وفيما بين عامي ١٩٦٨ - ١٩٧٥ كانت أكبر نسبة زيادة في مشاركة النساء في القوة العاملة هي التي تقع في هذه المجموعة العمرية. رغم أن أكبر نسبة تشغيل قد استمرت في نطاق المجموعة العمرية ٢٠ - ٢٤ مع أن فرنسا توفر من خدمات رعاية الطفل ما يفوق ما تقدمه معظم الدول. إلا أن الكثيرات من أمهات صغار الأطفال يعانين مما يطلق عليه الفرنسيون (يوم العمل المضاعف)

والوضع الخاص بهؤلاء يساعد على تفسير مطالب النساء المتزايدة من أجل المساواة.

والمحقق أن التزايد في معدل تشغيل النساء هو سبب ونتيجة في نفس الوقت للتوسع في حركة التنظيم النسائي واتصافها بالراديكالية. ويبدو أن منحنى تشغيل المرأة قد بدأ في الارتفاع عام ١٩٦٨، كما أن إعادة نشاط الحركة النسائية مرة أخرى قد بدأ كذلك فيما بين ١٩٦٨ و ١٩٧٠ أما دخول النساء صغيرات السن بحجم كبير في سوق العمل فقد بدأ واضحا بشكل بارز عام ١٩٧٥ وفي نفس الوقت استطاعت الحركات النسائية بمساندتها للرجال داخل الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال، أن تكتسب هي الأخرى حقوقها في البناء التنظيمي. وأن تجعل من مطالبها مطلبا تنظيميا خاصة ما يرتبط بمزايا الأمومة والطفولة.

وبالرغم ما كان عليه الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال من اتفاق حوالي عام ١٩٧٥ على بعض القضايا الرئيسية للنساء ، إلا أن طريقها بهذا الاتفاق كان مختلف تماما فحول حق النساء من العمل وحقهن في أجور وظروف عمل أفضل، كان الاتحاد العام للعمال الرائد في اتخاذ موقف في بدء الكفاح. وبعد الحرب العالمية الثانية تشكلت التجمعات النسائية على مستويات متعددة من التنظيم. وعلى المطالب العامة التي تخص كل من الرجال والنساء قام الاتحاد العام للعمال بسرعة بإضافة " المطالب النسائية" خصوصا المزايا الخاصة بالأمومة والطفولة وغيرها في البناء الاجتماعي للأسرة.

أما الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل (الاسم الأصلي له هو الاتحاد الفرنسي للعمال المسيحيين) فقد كان يضم في عضويته الكثير من النساء ممن يعملن في مصانع النسيج اليدوية. ولقد كانت النظرة الغالبة داخل الاتحاد هي

النظرة التقليدية لمكان المرأة هو المنزل كزوجة وأم. ولكنه تطور بسرعة مع ظهور التيارات التحررية والكاثوليكية الراديكالية خلال فترة الكساد خصوصا مع ممارسات المقاومة والتحرر. وبحلول عام ١٩٦٤. طالب غالبية الأعضاء بإسقاط الصبغة المسيحية الملتصقة بالاتحاد وهو أساسا الكاثوليكية، وأصبح اسمه الجديد هو الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال. ليكون واحد من أكثر القوى الاجتماعية في فرنسا. ومن ثم قام الاتحاد بتغيير موقفه من القضايا النسائية. فبدءا بإصدار إعلان عدم التفرقة بين العمال من الرجال والنساء.

ثالثا: المانيا :

من الصعب فهم علاقتها بين الحركات النسائية العمالية ومنظماتها دون النظر إلى علاقتها بالنقابات العمالية، وحينما ننظر إلى تاريخ النقابات الالمانية العمالية نجد عمرها يزيد عن مائة عام، شهدت مراحل مختلفة في النظام السياسي من حكم الامبراطورية حتى عام ١٩١٨ ، وجمهورية فايمر عام ١٩٣٣ والرايخ حتى ١٩٤٥ ، ثم الجمهورية الاتحادية، وفى الوقت الذى فرضت فية الاحوال السياسية أن تحمل النقابات معها ملامح تاريخها المختلفة بما فى ذلك بعض مشاكلها المستمرة ، فإن الظروف المحيطة بهذة المشاكل قد تغيرت عبر الوقت وإحدى هذه المشاكل هى متى وكيف يتم التعامل فى مسألة وجود النساء فى النقابات . وهذه مسالة أسفرت عن قدر كبير من المناقشات وجذبت أهتمام عدد كبير من المنظرين.

وفى كل مرحلة من المراحل السابقة كانت وجهات النظر الرسمية للنقابات العمالية تعكس مواقف أجتماعية مقبولة عن دور النساء فى المجتمع وفى ذات الوقت الذى كان فية الكتاب الاشتراكيون الكلاسيكيون يأخذون

الدرس من التاريخ ومن المذهب الماركسى فى ان تحرر النساء سوف يجيىء مع تحرر الطبقة العاملة كانت تتناقش فيما اذا كان يجب السماح للنساء بالعمل خارج المنزل ام لا واذا كن يعملن . هل يجب السماح لهم بالانضمام لتنظيمات الرجال. ورغم أن المبدأ الاشتراكى عن المساواة قد طالب منذ البداية بوجوب إنضمامهن للنقابات . كما ان سياسة النقابة بعد عام ١٨٩٢ كانت تدعو لادخالهن صفوف النقابة ، فإن دخولهن فى النقابة كان فى أغلبة فى نطاق تقسيم منفصل للنساء .

ومع ان الموقف من النساء كعاملات وكعضوات نقابيات قد تغير بتغير المناخ الاجتماعى ، الإ ان تغير الوضع القانونى للنساء لم يتم حتى السبعينات وحتى ذلك الوقت كان العامل الرجل من الوجهة القانونية هو رب الاسرة وهو الذى يكتسب العيش كما ان القانون هو الذى أكسب زوجتة وضعها كزوجة وأم . وفى إمكانها العمل فقط بأذن من زوجها . ولقد كان هناك إقرار بحاجة النساء إلى الحماية فى حياتهم العملية . ليس لإنهم كن موضع استغلال سيء كعاملات ولكن استغلالهن قد يعرضهن للخطر على الاخصاب لديهن، ومن ثم القضاء على مستقبل الجنس وكانت قوانين الحماية تنظم ساعات العمل اليومية والاسبوعية وتحظر العمل ليلاً . ودون شك كان لهذه القوانين التى أيدتها بشدة النقابات وأعضائها من النساء تأثيرها فى تعزيز العوامل الاخرى التى حصرت النساء فى مجال ضيق من الوظائف المقصورة عليهن (العمل النسائى) والمفترض فيها أنها تتناسب وقدراتهن الجسدية والمهنية الاكثر ضعفاً من الرجال وتحكم أجورهن المنخفضة .

وخلال الحرب العالمية الاولى دخلت النساء بصورة فعالة فى مجال الوظائف الخاصة بالرجال خاصة فى الصناعات الحربية وبعد إنحسار التعبئة العامة أستعاد النموذج القديم لتشغيل النساء ووضعه مرة أخرى . فقام

الديمقراطيون الاشتراكيون الذين تولوا الحكم عام ١٩١٨ بإصدار المراسيم التى تبعد النساء من وظائفهن مع عودة الرجال من الجبهة .

ولم يسفر عقد العشرينات إلا عن قدر ضئيل من التقدم بالنسبة للنساء فمع بداية العقد كانت القضايا المركزية عند النقابات هى إنشاء النسق الخاص بالمجالس العمالية . بجانب المشاكل التى تولدت عن التضخم والبطالة وبنهاية العشرينات كانت البطالة تستحوذ على إهتمام النقابات ومن ثم فقد أنشغلت بصورة تامة تقريباً فى إتخاذ الاجراءات الدفاعية ضد كل من الشيوعية والحركة الغازية المتنامية .

أما عهد هتلر فى الفترة من عام ١٩٣٣ وحتى نهاية الحرب العالمية الثانية فقد كان يتسم بمعاداة النساء ، حيث كان هتلر يهدف إلى طرد النساء من سوق العمل .ففى أغسطس ١٩٣٣ صدر أمر تنفيذى يوجة أصحاب العمل إلى التخلص من جميع النساء المتزوجات ممن يحصل أزواجهن على ١٢٥ مارك شهريا . ولم يكن يستثن من جميع النساء المتزوجات الإ من كانت ضرورة العمل يحتاجهن أو لا يوجد من الرجال العاطلين من يشغل وظائف النساء . ورغم أن النازيين كانوا يدافعون عن عدم قيام النساء بالعمل خارج المنزل. الإ أن الغالبيه العظمى قد أدركت أن الضرورة الإقتصاديه وفائض النساء من الرجال تجعل من تحقيق هذا الأمر حلما" مستحيلا". وبذلك صار العمل النسائى فى الزراعة والعمل الاجتماعى والخدمة المنزلية ، والتمريض والتعليم أو فى أى مهنه أخرى تتعلق بالنساء أو الأطفال أمرا" مقبولا" تماما". ولكن مع تزايد الحاجة للنساء للعمل فى مجالات تخرج عن دائرة العمل النسائى ، فإن الايديولوجيه النازيه كانت تصنف مثل هذا العمل بأنه تضحيه من جانب المرأة من أجل الوطن. لذلك فإن البرامج الاجتماعيه التى توافرت للنساء العاملات قد شملت إلى حد كبير حمايه واسعة وغنيه

للأمومة ، وهى ميزة لم تنتقص فى سنوات ما بعد الحرب. ومع قيام المانيـا باعادة بناء نفسها فى ظل سلسلة من الحكومات المحافظـه ، تبنـى رجـال الإقتصاد والعمل سياسة دخول سوق العمل تشجيع الملاييـن مـن العمـال الأجانب وكانت النتيجه شيوع حالة من الجمود على دخـول النسـاء سـوق العمل خلال الفترة التى شملت سنوات ما بعد الحرب ، ولقد كانت للمنظمـات الدولية تأثير بالغ على السياسات الألمانيه التى تتعلـق بالنسـاء العـاملات. فالسوق الأوربية المشتركة ، ومنظمه العمل الدوليه، ومركز التعاون والتنميه الاقتصاديه، جميعها قامت بوضع قوانيين ونماذج لأسلوب التشغيل والعمـل كان من المتوقع أو مطلوب (كما هو فى حالة السوق المشتركة) أن تتوافـق معها جميع الدول الاعضاء . وقد دعت عدة وزارات بالحكومة الألمانيه، بـل والبرلمان نفسه، إلى الإستفادة من الدراسات التى وضعتها هذه الأجهزة لكـى تكون بمثابه قاعدة للمعلومات ودليل يسترشد به فى تطوير السياسات الوطنيه الخاصة بالنساء وكان برنامج النقابات فيما يتعلـق بالنسـاء، والـذى تبنـاه المؤتمر التأسيسى للتنظيم النقابى العمالى عام ١٩٤٩، يتضمن ثـلاث نقـاط رئيسيه هى :-

١- حق النساء فى العمل .

٢- توسيع نطاق تشريعات الحمايه للنساء .

٣- المساواه فى الأجر مقابل نفس القدر من العمل.

وفى عام ١٩٦٣ثم فى عام ١٩٦٩، أعيد صياغه البرنامج مرة أخرى فأصبحت النقاط الثلاث هى.

١- حق العمل.

٢- زيادة تكافؤ الفرص.

٣- تحقيق المساواة فى الحقوق.

وخلال الثلاثون عاماً" التى مرت منذ إنشاء التنظيم النقابى الألمـــانى، طرأ على مدخله فى معالجة المشاكل النسائيه عدة تغـــيرات هامـــة نتيجـــه لضغوط داخليه وخارجيه وبعد أن أصبحت " ماريا فيبر " الرئيســـه الثانيـــه للقطاع النسائى فى التنظيم النقابى الألمانى فى منتصف الستينات،بدأت فـــى تنفيذ برنامج تعليمى عن وضع ومشاكل النساء موجه لكل من النساء النقابيات ولزملائهن من الرجال وقد تضمن هذا البرنامج عدد مـــن الدراســـات عـــن النساء العاملات، تبينت إحداها أن النساء المتزوجات كـــن يعملـــن أساســـا للضرورة الاقتصاديه. ولذلك كن يسهمن بدرجه كبيرة فى دخل الأسرة فـــى الاقتصاد، وبعد ذلك بفترة قصيرة تحول الموقف الرسمى للنقابه إلى التـــأييد الإيجابى للنساء اللاتى يجمعن بين العمل والزواج.ولقد أدى القلـــق مـــن أن النساء ممن لهن أطفال صغار لا يجب أن يعملن خارج المنزل إلى الاهتمـــام بزيادة عدد الأماكن فى المدراس الداخليه ومدارس الحضانه. وعندئذ تغـــير الموقف ازاء هذة الأماكن، فبعد أن كان ينظر إليها علـــى أنـــها مؤسســـات ضروريه بالرغم من كونها بديل غير مرغوب فيه لرعايـــه الأم. أصبحـــت الأن لها قيمتها فى الإسهام فى إعداد الاطفـــال للتعليـــم الرســـمى والحيـــاه الاجتماعية مع من فى مثل عمرهم. ومنذ الدفعه الكبيرة لعضويـــة النقابـــات العمالية والتنظيمات النسائيه والتى ظهرت عام ١٩٧٢، ما يطلق عليه عـــام النساء العاملات. زاد عدد النقابيات من ٧٩٣و٦٧٦ إلـــى ٦٤٣و٤٠٢و١ أو من ٣و١٥ فى المائه، من مجموع العضويه النقابيه إلى ٨و١٨% فى المائـــه في عام ١٩٧٧. ومع نهايه عام ١٩٧٨ أرتفع هذا الرقـــم إلـــى ١و١٩ فـــى المائه. وفى عام ١٩٧٩ بلغ ٦و١٩ فى المائه . ثم بمجيىء عام ١٩٨٠ كـــان الرقم تعدى ٢٠ فى المائه عن عام الأساس ١٩٧٢.

ولقد جاء عام النساء العاملات فى ١٩٧٢ لكى يمثل الذروة لسنوات عديدة من عمل النساء وبدايه الإنطلاق للأمام. فقد كانت النقابات تؤكد على تقييم عمل النساء فى مجموعات " الأجر الخفيف" بالنسبه لعاملات الانتاج.كما كانت تركز على الحملة التى تستهدف زيادة عدد العضوات من النساء. أما على النطاق الخارجى، فكانت الأقسام النسائيه بالنقابات تجذب لبرامجها الإهتمام العام بالإعلان عنها فى تسع وعشرين صحيفه ومجلة من خلال أسئله أستبارعن عمل المرأة والحياة المنزلية موجهة للنساء عموما" وأزواجهن . وقد جاء التقرير الذى يحمل نتائج هذا الاستبار معتمد على تسعه ألاف إجابه. وكان عدد كبير من المستجبين يرفق مع إجاباته خطابات تحوى تفصيلات عن المناقشات التى تدور فى الأسرة حول القضايا المثارة،ومن هنا ، يمكن التساؤل..إلى أى حد أدى هذا النشاط إلى تكامل النساء فى البناء النقابى على مستوياته المختلفه؟

الثقافة النقابية:

يعتبر التدريب النسقى فى معاهد النقابات العمالية هو من المتطلبات العامة للمناصب النقابية ، بل حتى بالنسبه لمستشارىالعمل وممثلى المصنع. وهذا التدريب عادة ما يبدأ ببرامج مسائيه فى المنطقه التى يقع بها مكان العمل . وهذه البرامج تسير من خلال برامج متقدمة تقدم تحت الإشراف النقابى الاقليمى. وكثيرا" ما تشمل الإقامة القصيرة (نهايه الاسبوع) أو الكاملة (طوال الاسبوع) ثم تبلغ هذه البرامج ذروتها ببرامج أطول فى المعاهد النقابية مجهزة بشكل جيد من حيث المعدات والمدرسين، بعد ذلك يتوج هذا النظام التدريبى عن طريق ثلاث أكاديميات تعليميه تعطى برامج ما بين سنه وتسعه شهور وتعتبر عادة فى مستوى الدرجة الجامعيه..وإختيار

الاعضاء النقابين للحصول على هذة البرامج التدريبيه يتم عن طريق مجلس التعليم المحلى وبالنسبه لمستشارى العمل فهم يمنحون بحكم القانون فترة تفرغ من العمل مدفوعة الأجر لمدة ثلاثه أسابيع للتدريب خلال فترة توليهم منصبهم. وعادة ما تقوم النقابات بتحمل تكاليف السفر والمواد والتعليم..إلخ. ولقد أتسع نطاق عمليه التفرغ للحصول على قدر أكبر من التعليم وأمتد إلى مجالات أخرى من النظام التعليمى وبات مدرج فى جدول الأعمال ليكون من بين المسائل التى تتفاوض النقابه بشأنها وإتساع هذا النطاق سيكون لة أهمية كبيرة فى مساعدة النساء اللائى غالبا" فى موضع هامشى ويصعب منحهن اجازة مدفوعة الأجر. والرأى الذى تأخذ به زعيمات القسم النسائى بالاتحاد العام لنقابات العمال الألمانيه هو مطالبة أنه حق مع حضور النساء مثل هذة البرامج، خاصة في مواجهة الدارسين من الرجال. ونتيجه لهذا تم إعداد برامج تمهيدية مخصصة للنساء فى الاتحاد العام للعمال وفى المدارس النقابيه. ولقد أثبتت التجربه فى مجملها صحة هذا المدخل. ففى الفترة من ١٩٦٨حتى١٩٧٦كان عدد النساء اللائى حصلن على برامج داخليه من خلال الاتحاد العام للعمال هو ٦٠٠إمرأة سنويا".ورغم أن حضور النساء البرامج المختلطه فى المدراس الداخليه قد وصلت نسبته إلى ١٤فى المائه عام ١٩٧٦(مقابل٦و٤فى المائه عام ١٩٦٥)،إلا أن نسبه من حضرن من النساء فى تدريب المرأة، قد وصلت إلى ٢،٢٠ فى المائه فى ذلك العام،وهو ما يعتبر إسهام كبير فى تدريب المرأة.وهو ما يعنى اشتراك إثنان أو ثلاث من النساء فى كل برنامج مختلط، وإلتحاق واحدة إلى أربعه فى كل فصل بالاكاديميات الداخلية. ومع ذلك فقد بقيت هناك بعض المسائل الهامة.فالنقابات الألمانيه، بعكس نظريتها السويديه، لم تدرس بعد مسألة إعادة تنظيم مدارسها لكى تحقق لا مركزيه برامجها الداخليه وتنشىء فصول

إقليميه أو حتى محليه قد تكون النساء على استعداد أكبر للالتحاق بها، كذلك فإنه لم يتحقق حتى الأن سوى قدر ضئيل من الرعايه للطفل سواء في البرامج الداخليه أو المسائيه وبالرغم من تفضيل النساء للفصول التى جميعها من النساء فقط عن تلك المختلطه إلا أن النقابات لم تعمل على تقويم مدى نجاحها النسبى فى تحسين مهارات النساء في القيادة النقابية.

رابعا: إيطاليا

مرت الحركة العمالية ونقاباتها فى إيطاليا بكثير من التقلبات والتناقضات التى أفرزت الكثير من الصراعات بين هذه النقابات وبين العمال المهرة وغير المهره وكيفية الانضمام إلى النقابات وبصفة خاصة النساء ، ولقد أدت الأحداث فى مطلع القرن العشرين إلى مشاركة النقابات العمالية الإيطالية في الحركة الاشتراكية الفاشية والحركة الإيطالية . التي بدأت كحركة ثم حزب سياسي موجهة أساسا إلى الطبقات المتوسطة وقدر رأى كثيرون من محللى الفاشية الإيطالية ، أن جذورها تمت فى مناطق الطبقة المتوسطة، وتوضح الدراسات أن الفاشية الجديدة للحركة الإيطالية الاجتماعية كانت أقوى فى المناطق الأقل تنمية والأقل تحضراً فى البلاد، وتوضح المعلومات التى تكونت نتيجة الرأى العام الدولى فى عام ١٩٥٣ أن صغار الملاك الزراعيين والحرفيين كانوا يمثلون الفئات المهنية الوحيدة التى كانت تعطى الحزب تأييدا فى الاستفتاء الذى أجرى عامى ١٩٥٦،١٩٥٨.

وفى عام ١٩٤٤-١٩٤٥ حاولت الفاشية الجديدة بوصفها الجمهورية الاجتماعية الإيطالية تأييد الطبقة العاملة فى شمال إيطاليا بتأميم الصناعة ومجالس العمال بإطلاق شعارات اشتراكية متطرفة بوجه عام، لقد واجهت

النقابات العمالية مشكلة التنظيم وتحقيق التجانس بين الطبقة العاملة التى كانت معظمها حديث العهد فى تشكيلها ، وكانت القوى العاملة الإيطالية مقسمة بين رابط الحرفين والمهنيين وبين القاعدة العريضة من العمالة غير المهرة التى كانت غير مستقرة بتنقلاتها من مكان إلى أخر حسب ظروف العمل المتاحة، والواقع أن القوى العاملة فى تلك الفترة لم تكن لديها المقومات لتشكيل تنظيم نقابى فركزت نشاطها على تنظيمين هما الغرف العمالية ، ونقابات الصناعات الوطنية ، وقد اتجه كلا من النظامين إلى قبول العضوية لجميع العمال على اختلاف مهنهم ومهارتهم ، وكانت السمات المميزة لهذين التنظيمين تعكس الصبغة السياسية العامة التى ربطت العمل بالأيديولوجيا السياسية . ولقد واجهت النقابات العمالية تنظيم وتحقيق التجانس بين صفوف الطبقة العاملة التى كانت حديثه فى معظمها وكانت القوى العاملة الإيطالية تتسم بوجود فجوة كبيرة بين العدد القليل جداً من العاملة الماهرة والمنظمة فى روابط ذات تقاليد حرفية ومهنية وبين القاعدة العريضة والغالية من العمالة غير الماهرة والتى كانت متنقلة وغير مستقرة.

لقد شهد التنظيم النقابي الإيطالي صراعات إقليمية تمتد من موقع العمل إلى المجتمع، وكان التنظيم وبحكم الضرورة غير مركزى وكان يتمتع بدرجة عالية من المشاركة فى العضوية، ومن ثم كان للنساء نصيب فى هذا التنظيم النقابى، كما كان لانفتاح الحركة العمالية الإيطالية على المثقفين من خارجها أمر له أثره على العلاقة بين الحركة النسائية والحركة النقابية بمقارنتها مع مثيلاتها الألمانية والأوربية الأخرى، وقد كان ضعف الطبقة العاملة الصناعية فى إيطاليا وتزايد أهمية الزراعة دور هام فى أنهما معاً أرسيا الأساس الأول لظهور الاشتراكية مع وجود تركيبة طبقية غير متجانسة تفوق بكثير ما كان موجود فى اى مكان آخر فى أوربا وفى هذه

الآونة فتحت النقابات أبوابها للنساء والقضايا النسائية بدرجة ملحوظة عمـــا كان من قبل ولقد كان هناك مظهران للنقابية الطبقية كما مارســتها الحركــة النقابية العمالية الرئيسية اى الاتحاد العـــام لعمـــال إيطاليـــا ذى العنـــاصر الاشتراكية والشيوعية متصلان بشكل خاص بالعلاقات بين النقابات والنســاء أولا اهتمام النقابات بالتشريع للأمور، والاهتمام بالقضايا الاجتماعية بجـــانب القضايا الاقتصادية فى المساواة الجماعية، ثانيا اهتمام النقابـــات بالبنـــاءات الضعيفة فى القوى العاملة التى كثير ما كانت لها الأولويـــة فـــى المســاومة الجماعية الرسمية والسياسية والتنظيمية، الواقـــع أن كـــلا مـــن المظـــهرين يحتويان على قدرة انتهاج سياسية تقدمية حيال النساء العاملات ومشـــاكلهن ، متأثرة بشدة بالظروف الاجتماعية والثقافية خارج موقع العمل بالإضافة إلـــى كون النساء يشكلن وبصورة تقليدية الجزء الأضعف فى القوى العاملة، هـــذا وقد حظيت السياسات النقابية بالكثير من التأييد لاهتمامها بالنساء النقابيـــات . وفى عام ١٩٤٥ قام الاتحاد العام لعمال إيطاليا بتشكيل (اللجنة النســـائية) وتلى ذلك إنشاء هذه اللجان فى كافة الغرف العمالية الكبيرة وفى كثير مـــن النقابات العمالية، لقد كانت هذه التنظيمات مجرد أنساق ثانوية لا تتمتع بـــأى سلطة مستقلة داخل النقابات بل تقوم بمهام معينة مثل التعلم وتعبئة النقابات ، وتجميع المقترحات من النساء لعرضها على القيادة النقابية وفى نطاق هـــذه الحدود لعبت هذه اللجان دوراً هاماً فى توجيه سياسة النقابات نحو المســـائل المتعلقة بالحماية والمساواة وهما الموضعان الرئيسيان اللذان كانـــا يشـــكلا مدخل النقابات للتشريعات الاجتماعية .

خامسا: الولايات المتحدة الأمريكية

يبدو أن التطور التاريخي لقوى العمل الأمريكية جعل دور النساء فيها يختلف عن دورهن في الدول الصناعية الأخرى. فقد جاءت الـــهجرات مـــن أجـــل الاستقرار، والهدف الأساسي هو البقاء والعمل، وكان العمل في بداية الأمـــر إلزامي لأن المجتمع لم يكن يحتمل وجود أعضاء من جنسيات لا يعملـــون . وفى مدينة نيوانجليز مثلاً كان من الممكن إيداع من لا يعمل من الرجال فـــى السجن وكانت المستوطنات تضع معدلات من العمل لا بد من إنتاجـــها فـــى المنزل ففي عام ١٦٨٠م كانت كل أسرة فى (ماساتشوستس) تنتج للصناعـــة ما يصل وزنة إلى ثلاث أرطال من التيل أو القطن أو الصوف طـــوال ٣٠ أسبوعاً على مدى العام، وكان نتيجة النقص فى العمالة أن معدلات الأجـــور كانت مرتفعة بشكل أكبر منها فى أوربا ، ورغم ما بذلته المستوطنات مـــن محاولات لوضع حد للأجور الا أن مبدأ العرض والطلب كان يـــؤدى إلـــى الأجور العالية ومع ذلك فان ما كانت تحصل عليه النساء ، فـــى منتصـــف القرن الثامن عشر من أجر مقابل عملهن كان يقل بمقدار الثلث عن أقل أجـــو يتقاضاه الرجل الأبيض غير الماهر وأقل بمقدار الخمس عما يتقاضاه العبيـــد المأجورين وبسبب زيادة الطلب على النساء البيض فى المستوطنات ، فقـــد كن يتمتعن بحرية أكبر كما كن يتمتعن بالمشاركة الاقتصادية مـــع الرجـــال وكانت النساء تنتجن تقريباً كل متطلباتهن من مآكل وملبس بالإضافة لهذا فقد كن يعاون الأزواج والأبناء والأخوة فى تجارتهم فيأخذون مكانـــهم عندمـــا يذهبون للصيد أو القتال، كما يتولين أعمال الأسرة عندما يترملن ومع ذلـــك فعقب الثورة وعندما تم تطبيق القانون الإنجليزي العام بشكل موحـــد فقـــدت النساء المتزوجات فى كل مكان تقريباً حق إبرام العقود في العمل ، بـــل أن

الملابس التى كن يرتدين ربما كانت تعتبر من الناحية القانونية ملك أزواجهن ولم يتغير هذا الوضع حتى منتصف القرن التاسع عشر عندما بدا النظر فـي عدد من الولايات فى قوانين حق الملكية للمرأة المتزوجـة وبنهايـة القـرن الثامن عشر كان المسرح قد بات مهيأ لظهور المصنع الذى جـذب النسـاء بعيداً عن منازلهن لكى يصبحن أول عمال صناعيين فى البلاد وكـان وراء ذلك عدة أسباب .

أولاً: كان هناك طلب على السلع النهائية المصنعة لكى تأخذ طريقها للغـروب مع التوسع فى الأراضى الجديدة وتحسن وسائل النقل .

ثانياً: كان هناك اختراع الآلات الضرورية لمحالج القطـن ودولاب الغـزل وأنوال النسيج ، مع توافر قدرات واسعة من مساقط المياه لإدارتـها والتى تضافرت مع القروض ورؤوس الأموال . وأخيراً كانت هنـاك حرب ١٨١٢ التي أدت إلى فرض حظر على السلع الـواردة مـن بريطانيا . وبحلول عام ١٨٢٠ كان عدد العمال الذين وجـدوا لـهم عمل فى المصنع حوالى ١٢,٠٠٠ شخص وبمجـيء عـام ١٨٣٠ وصل عددهم إلى ٥٥,٠٠٠ من بينهم ٣٩,٠٠٠ امرأة .. وقد جاء فى التعداد الثانى القوى الرابع الذى تم عام ١٨٢٠ أن النساء كن يعملـن فى أكثر من مائة مهنة صناعية ولكن يضمن أصحاب المصـانع أن المصالح الزراعية القوية لن تنزع الرجال عن الأرض أو إبعـادهم عن الاستيطان، فقد لجأوا إلـى اسـتخدام صغـيرات السـن مـن المزارعات واللاتى كن على درجة جيدة من التعلم فى ذلك الوقـت. وفى غضون عقدين من الزمن كانت تلك النساء يثرن الاحتجاج ضد خفض الأجور ومع مجيء الأربعينات من القرن التاسع عشر قمـن بتنظيم رابطة كبيرة للنساء العاملات فى مصانع مدينة (لوديل) مـع

فتح فرع للرابطة فى المدن الصناعية بنيوانجنز وكان الهدف من إنشاء هذه الرابطة هو تحقيق إصلاحات تشريعية وأن يوم العمل عشرة ساعات فقط وذلك فى وقت كانت النساء مازلن محرومات من حق التصويت ، ولقد كان الشيئ غير العادى أن يكون النساء العاملات أى نوع من التنظيم ففى خلال القرن الثامن عشر كانت النقابات التى ظهرت فى مجال المهن الماهرة ، كالحرفيين الفنيين ، تقاوم استخدام التكنولوجيا التى كانت تقدم بصورة ثابتة ومطردة نحو التقليل من شأن حرفهن . ومع دخول البلاد عصر القرن التاسع عشر بدأ العمال محاولتهم لتنظيم أنفسهم فى مواجهة ظروف المصنع القاسية غير الأمنة. وضد ساعات العمل الطويلة والاجر المنخفض. وغالباً ما كان العمال المهرة بالمصنع لايهتمون كثيراً بتنظيم غير المهرة منهم ، وأقل اهتماماً تنظيم النساء وكان على هؤلاء تنظيم أنفسهم بأنفسهم وكانت النقابات الخاصة بالنساء العاملات ذات صبغة محلية أساساً حيث كانت النساء معزولات عن بعضهن البعض فى المدن الأخرى . ولكن يمكن بتجمعاتهن الصغيرة تفتقدن التمويل أو الخبرة أو المساندة التى كن تحتاجهن لتساعدهن فى القيام بالإضرابات وخلال الربع الأخير من القرن ، بدأت نقابات العمال التكتل من أجل إصدار قوانين النساء وذلك فى محاولة للقضاء على منافسة المرأة وبالرغم من أن العمل المنزلى بقى كما هو المصدر الرئيسى لعمل النساء فى القرن العشرين الا أن النصف الأخر من القرن التاسع عشر أخذ وضع المرأة فى المصنع شكلاً لا يمكن القضاء عليه ولقد كان من نتيجة إندلاع الحرب الأهلية (١٨٦١-١٨٦٥) أنها أتت بالنساء للعمل فى الوظيفة الحكومية لأول مرة فى

المهن الكتابية بنصف أجر الرجال كذلك أصبح التمريض هو مهنة النساء ومع ابتكار ماكينة الخياطة وانتشار صناعة الملابس الجاهزة أخذت الورش في تشغيل النساء والأطفال وفى نفس الوقت بدأت محلات البيع بالتجزئة ، تشغل النساء فى الأعمال الكتابية وتم أحلال النساء مكان الرجال أمام لوحات تشغيل التليفون ومع اختراع الآلة الكاتبة في السبعينات من القرن التاسع عشر بدأت المكاتب فى تمويل أعمالهن إلى مهن نسائية ففى عام ١٨٧٠ لم تكن النساء العاملات فى المهن الكتابية تتعدى نسبتهم ٣,٣% وبحلول عام ١٩٠٠ ارتفعت نسبة النساء ليشكلن ٧٥,٧% من مجموع العاملين فى مهن السكرتارية والآلة الكاتبة وطوال القرن التاسع عشر ورغم المحاولات التى بذلها النساء العاملات فى مهن مختلفة لتنظيم أنفسهم، الا أن هذه المحاولات لم تحقق نجاحاً كبيراً أمام العقبات والمضايقات البالغة ، ورغم ما بذلة اتحاد العمال الأمريكي الذى أنشئ عام ١٨٨٩ من جهة فى إقامة بعض النقابات النسائية المحلية فان النقابات العمالية التى تضم العمال المهرة لم تسمح لهن بالانضمام لها وذات يوم وفى شهر نوفمبر عام ١٩٠٩ قام حوالى ٢٠,٠٠٠ من العاملات فى صناعة الملابس بنيويورك كان بعضهم من النساء تقريباً بمغادرة ورش المصنع الذى تعمان فيه وأستمر ثلاثة عشر أسبوعاً.

لقد أظهر اضطراب عاملات الملبوسات إمكانية التنظيم النقابي النسائي، ومع أن أصحاب العمل رفضوا أن يعترفوا بتعطيل مصالحهم يوما في الأسبوع، كما قرروا الحد من تطبيق نظام ساعات العمل الإضافية، واتخذوا إجراءات لتوزيع العمل على نصول الكساد، وقد نمت نقابة عاملات الملبوسات الدولي من نقابة صغيرة

لا يتجاوز عدد أعضائها بضع مئات قبل الإضـــراب إلـــى منظمـــة كبيرة يزيد عدد أعضاءها على ١٠٠,٠٠٠ عضـــو وفـــي غضـــون سنوات قليلة حققت نقابة عمال الملابس المتحدة نجاحا ممـــاثلا فـــي صناعة ملابس الرجال، ونتيجة لنجاح هاتين النقابتين فإنه لم يحـــل عام ١٩٢٠ حتى كان نصف العاملات في صناعة الملبوسات قـــد انخرط في هذا التنظيم، وقد اصبحت نقابة عاملات الملبوسات الدولية تمثل ٦٥٠٠٠ عضو ونقابة عمال الملابس المتحدة تمثـــل ٦٦,٠٠٠ عضوا.

أما بالنسبة للعاملات خارج صناعة الملبوسات فكن يفتقـــرن إلى تمثيل نقابي، وقد عكست مشاركة النساء في الحركة العمالية إلى حد ما بنمط العمل الذي كانت النساء يؤدينه، كانت غالبية النساء فـــي هذه الصناعة يعملن في وظائف ذات أجور منخفضة وأعمال غـــير ماهرة في مصانع الحلويات ومصانع المنسوجات ومراكز الملابـــس والمصانع التجارية، وقد كانت الطبيعة الرسمية لمهنتهن

المراة العاملة الامريكيه بعد الحرب العالميه الثانيه

حينما استسلمت اليابان فى شهر أغسطس عام ١٩٤٥ حفل الشـــعب الامريكى بنصرة. ولكن لم يعرف أحد على وجه التحديد إلـــى أيـــن تنتمـــى النساء الامريكيات فى عالم السلم. وقد أصبحت فترة ما بعد الحـــرب فـــترة اختيار وفترة انتقالية أخذت النساء أنفسهن والمجتمع فى جملته يسعون إلـــى تقرير الحد اللائق لمجال النساء .إن الانتقال من اقتصاد حرب إلى اقتصـــاد السلم حدد التقدم الذى حققته النساء واثار مسالة دور النساء الاقتصادى. هـــل ينبغى أن تعود النساء العاملات إلى البيت أو يبقين فى الوظائف.؟ والأهم من

ذلك هل ستسمح الدولة للزوجات والأمهات بالاستمرار فى العمل.حتى إذا كان ذلك يمثل خطرا" على استخدام الرجال العائدين من ميدان القتال.؟ وتوقعا" لضغط الاستخدام سعت لجنه النساء الأستشاريه ومسؤلون حكوميون إلى حمايه حكومه النساء العاملات. وحثت اللجنه الاقتصاديه الحكوميه على تعريف الاستخدام التام على أنه يشمل جميع النساء العاملات وقاموا بنشاطا واسع لوضع برنامج لمعونه العائله وتسهيلات لرعاية الطفل ومساعدة المرأه العامله ، وأبدت وكالات حكوميه أخرى بيانات لجنة النساء الاستشاريه . وفى ظل الديموقراطية اكرت لجنة القوى الشرية الحربية أن كل مواطن بغض النظر عن النوع أو الجنس يتمتع بحق أساسى للاختيار بمحض ارادته ان يعمل أو لايعمل ، ودعمت وزارة العمل توجيها إلى أصحاب العمل بالتحديد تحظر فيه اللجوء إلى التميز بين العاملين بسبب النوع أو الجنس ، وحذر وزير العمل من أيه قيود على أستخدام النساء المتزوجات وكان عدد كبير من الأمريكيين يعتقدون بأن الوقت قد حان لكى تعود النساء إلى البيئة ، وكان كثير من المراقبين يعتبرون عمل المراه سببا رئيسيا لانحراف الأحداث ويعتقدون بأن الوجود المستمر للزوجات والامهات فى القوى العامله يهدد تهديدا مباشرا . استقرار المؤسسات الاجتماعية للأمه ([1])

لقد أوضح ولنسكى Wilensky وليدد Ledeaux فى مؤلف لهما بعنوان المجتمع الصناعى والرفاهية الاجتماعية أن المجتمع الصناعى قد أصبح المصدر الأساسى للمشكلات الاجتماعية ، وأن المرأة أصبحت غير قانعة بالأدوار التقليديه فى الأسرة وتطالب بالمساواة مع الرجل ، ولقد ذهب البعض إلى أن هذه الظروف لم تغير من طبيعة الحياة الآسريه بل أدت إلى

([1]) وليام هـ. تشنب: المرأه الامريكيه . ترجمه نور الدين الزراعى سجل العرب القاهره ١٩٧٩ . ص ١٠١ .

زيادة معدلات الطلاق فى المناطق الحضريه الصناعية ([٢]) كما أدت هذه المطالبة خاصة بعد عودة المحاربين القدماء إلى البحث عن وظائف جديده إلى زيادة الشعور بالعداوة نحو تشغيل المرأة في سوق العمل. وكانت وسائل الإعلام حافلة يالمقالات التى أثارت الشكوك حول قدرة الاناث على منافسه الذكور في ميادين العمل الصناعي إلى جانب ذلك أعرب زعماء النقابات عن عدم ثقتهم فى النساء العاملات وقال " ر.ج توماس رئيس عمال صناعه السيارات ان الاناث قبلن الفوائد التى تعود عليهن من جراء أنضمامهن إلى عضويه النقابه ولكنهن لم يقبلن المسئوليات . وقال أن كثير من النساء كن يحجمن عن دفع رسوم العضوية، وقلة منهن أبدين الاهتمام بالكفاح من أجل احتياجاتهن. والي جانب ذلك أوضحت دراسات الرأى العام أن غالبية الامريكيين رجالا ونساءا تؤمن باستمرار انقسام حاد للعمل بين الجنسين وكان المتوقع من الرجال أن يكسبوا عيشهم , ويتخذوا القرارات الهامة فى حين أن النساء كان المتوقع منهن أن يقيمن بالبيت ومع ذلك قامت النساء العاملات بالإعلان عن رغبتهن في الاستمرار فى وظائفهن، وقد أوضحت دراسة لمكتب النساء الامريكي شملت عشر مناطق بأن ثلاثا من كل أربع نساء من اللائى حصلن علي وظائف فى منتصف سنوات الحرب اعربن عن رغبتهن فى الاستمرار بالعمل . ومع أن بعض العاملات كن بدون شك أكثر التزاماً من الاخريات إلا ان الرغبة فى العمل أصبحت رمزاً للنساء من جميع الأعمار . وكانت النساء فوق الخامسة والاربعين فى القوة العاملة الأكثر إعراباً عن الحماس وأوضحت ان ٨٠ % منهن ترغبن فى وظيفة دائمة . ذلك انة بعد ان كبر الاطفال وغياب الرجال عن المنزل فإنة لم يعد لديهن واجبات منزلية ملحة تحول بينهن وبين البقاء فى صفوف القوى العاملة .

([٢]) محمد الجوهرى وآخرون ميادين علم الاجتماع، دار للمعارف بمصر : الطبعه الرابعة (١٩٧٦) ص

وعندما وصلت الحرب إلى ذروتها فى ربيع ١٩٤٥ أعربت نساء كثيرات عن رغبتهن الصادقة والصريحة فى الاحتفاظ بدور فعال فى سوق العمل.

ويبدو ان عدداً كبيراً من النساء أحتفظن بوظائفهن فى القوى العاملة على عكس توقعات هؤلاء الذين كانوا يعتقدون بأن معدل أشتغال المرأة سيهبط إلى حد كبير بانتهاء القتال ولقد تركت نساء كثيرات وظائفهن السابقة وبذلك أحدثن أنطباعاً بوجود بطالة واسعة النطاق ، ولكن الغالبية العظمى منهن عدن للانضمام إلى سوق العمل فيما بعد وبمرور عامين على وقف القتال أستردت النساء كثيراً من التى منيت بها فى فترة مابعد الحرب مباشرة وبدأت فى العودة إلى العمل . لقد هبط معدل النساء العاملات فى الصناعة بمقدار مليون عاملة . ومع ذلك كان هناك مليون عاملة منهن فى مصانع الولايات المتحدة الأمريكية أواخر عام ١٩٤٦ ان جميع المستخدمات من الكتبة خلال فترة الحرب بقين فى اعمالهن وكانت نسبة النساء العاملات فى الصناعات الاستهلاكية تمثل ٤٠% من عدد العمال .

وزادت نسبة العاملات فى الصناعة الثقيلة من ٩٠% إلى ١٣ % وبالاضافة إلى ذلك كان هناك نقص واضح فى بعض الوظائف مثل المختزلات والكاتبات على الالة الكاتبة والمدرسات والممرضات فى البلاد .

وجدير بالذكر ان أعظم المكاسب التى تحققت بعد الحرب حدثت بين النساء المتزوجات اللاتى كن قد أنضمن إلى سوق العمل بأعداد كبيرة أثناء الحرب وبمجيء عام ١٩٥٢ بلغ عدد العاملات حوالى ١٠،٤ مليون زوجة بزيادة مليونين عندما كانت الحرب العالمية الثانية فى ذروتها . وثلاثة أضعاف عدد العاملات بينهن فى عام ١٩٤٠ ، وقفز عدد العاملات المتزوجات فى الاربعينات إلى أكثر من ٥٠% وأصبحت الزوجات ولاول

مرة يشكلن غالبية النساء العاملات (٥٢،١ % عام ١٩٥٠ مقابل ٣٦،٤ % عام ١٩٤٠)

الفئات العمرية :

لعبت الفئات العمرية للنساء العاملات متغيرات في سوق العمل فقد كانت النسبة الغالبية من العاملات الحديثات فوق الاربعين من العمر وان النساء اللائى فوق الخمسين أنضممن إلى القوى العاملة بنفس أعداد النساء فوق العشرين من العمر . لقد بلغ عدد النساء فوق الخامسة والثلاثين اللائى ذهبن للعمل فى المدن من عام ١٩٤٠ إلى عام ١٩٥٠ مليونى ونصف مليون إمرأة وأرتفع متوسط السن للعاملات من ٣٢ إلى ٣٦ سنة . وما ان وصل عام ١٩٥٠ حتى بلغ عدد النساء فوق الخامسة والاربعين الاعضاء فى القوى العاملة زهاء ٥،٥ مليون ، وكانت النساء اللاتى تتراوح أعمارهن بين ٣٥، ٥٤ عاماً يمثلن ٤٠% من مجموع النساء العاملات هذا بالاضافة إلى أن الحرب ساعدت على أن يصبح عمل المراة جزء من حياة الطبقة المتوسطة . وكانت نساء الطبقة المتوسطة فى الماضى تحجمن عن قبول وظيفة أو عمل خوفاً من الازدراء الاجتماعى لهن . فإذا دخلت المراة مهنة من المهن وكانت منافسة لمهنة زوجها ، فإنها فى هذه الحالة تعتبر خطراً على الحرف التقليدية القائل بتفوق الذكر وتحدياً لصورة الرجل كعامل . ومن ناحية أخرى فإنها إذا تقلدت وظيفة لاتتفق ومكانتها الطبقية ، فإنها تكون بذلك قد أحدثت إحراجاً إجتماعياً لعائلتها وخلقت قوامها إضطراب الوضع الاجتماعى .

على ان الحرب ساعدت فى تسوية هاتين الورطتين فساعدت أولاً على إباحة العمل للنساء من جميع الطبقات الاجتماعية وذلك بتعريف الاشتغال على انة " ضرورة وطنية " فاشتغلت في تشغيل المخارط وتوفير

الخدمات للطائرات، وصيانة السكك الحديدية وتشحيم القاطرات وقطع الأخشاب، وسبك المعادن وثانياً شجعت على إزدهار الوظائف ذات الياقات البيضاء التى كانت تحترم بأن تقلدها النساء من الطبقة المتوسطة وهذا دليل واضح على ان عمل النساء المتزوجات . اصبح عنصراً ضرورياً فى حياة الطبقة المتوسطة وبصفة خاصة الخمسينات .

إن نجاح النساء فى التمسك بدورهن الاقتصادى الذى كن يقومن بة فى زمن الحرب قد جعل الغياب النسبى فى التقدم فى الكفاح من أجل المساواة أمراً يتعذر تفسيره وبالرغم من أن الحرب أحدثت تغيرات لامثيل لها فى تمثيل النساء العددى فى القوة العاملة إلا إنها فشلت فى تحقيق تحسن متكافىء فى الفرص الاقتصادية التى كانت غالبية النساء تتمتع بها , ولكن بدلاً من ذلك استمر التميز فى الاستخدام المهنى والاجور والخدمات الاجتماعية .

ان مجال العمل والاستخدام المهنى أوضح غياب التقدم فى المسائل الاربع المتعلقة بالحقوق المتساوية فبالرغم من النقص فى الموظفين المدربين تدريباً علمياً أثناء الحرب ، فإن نسبة النساء اللائى كن يدخلن استمرت فى الهبوط ، وإلى جانب ذلك استمرت العاملات الاناث يحصلن على أجور أقل بكثير مما كان يحصل عليها الرجال . وفى نهاية الحرب صار فى تقرير مجلس إدارة المؤتمر الصناعى الاهلى أن النساء العاملات فى الصناعة كن يحصلن على ٦٦% مما كان يحصل علية الرجال . وبعد ذلك بخمسة أعوام أعلن مكتب العمل للاحصاء ان متوسط أجور النساء وبلغ ٥٣% فقط من متوسط أجور الرجال , وصفوة القول ، لم يكن ثمة ما يدعو إلى الاعتقاد بأن أى تحول حدث فى الافتراض الاساسى بأن عمل النساء كان أقل قيمة من عمل الرجال .

وهكذا أظهرت تجربة النساء فى الاربعينات تناقصاً كبيراً ، فمن ناحية إنضمت أعداد لم يسبق لها مثيل من الإناث إلى القوى العاملة . وبذلك غيرن إلى حد كبير التوزيع القائم للأدوار الاقتصادية . ومن ناحية أخرى لم يتحقق سوى تقدم ضئيل فى المجالات التى تعتبر الشغل الشاغل لداعيات حقوق المرأة . ومن هذه المجالات الاستخدام المهنى ومراكز رعاية الطفل وسلم موحد للأجور .

لقد أظهر أحزاب عاملات الملبوسات إمكانية التنظيم النقابى النسائى، ومع أن أصحاب العمل رفضوا أن يعترفوا بتعطيل مصالحهم يوما فى الأسبوع كما قرروا الحد من تطبيق نظام ساعات العمل الأضافيه ، واتخذوا إجراءات التوزيع لتوزيع العمل على فصول الكساء، وقد نمت نقابة عاملات الملبوسات الدولى من نقابة صغيرة لا تتجاوز عدد أعضائها بضع مئات قبل الاضراب إلى منظمه كبيرة يزيد عدد أعضائها على ١٠٠,٠٠٠ عضو وفى غضون سنوات قليلة حققت نقابة عمال الملابس المتحدة نجاحا مماثلا فى صناعة ملابس الرجال ، ونتيجه لنجاح هاتين النقابتين فإنه لم يحل عام ١٩٢٠ حتى كان نصف العاملات فى صناعة الملبوسات قد أنخرطن فى هذا التنظيم، وقد أصبحت نقابة عاملات الملبوسات الدولية تمثل ٦٥,٠٠٠ عضو ونقابة عمال الملابس المتحدة تمثل ٦٦,٠٠٠ عضوا .

أما بالنسبه للعاملات خارج صناعة الملبوسات فكن يفتقرن إلى تمثيل نقابي ، وقد عكست مشاركة النساء فى الحركة العمالية إلى حد ما يخط العمل الذى كانت النساء يؤدينه كانت غالبية النساء فى هذه الصناعه يعملن فى وظائف ذات أجور منخفضه وأعمال غير ماهرة فى مصانع الحلويات ومصانع المنسوجات ومراكز الملابس والمصانع التجارية وقد كانت الطبيعة الموسمية لمهنتهن سببا فى اضطرارهن الى الاستمرار فى تغيير أعمالهن

الأمر الذى يحول دون تطور قوة عماليه متماسكه ثابته يمكـــن لأى عضـــو نقابى نشط أن يبسطها بطريقة فعاله ومن المهم كذلك أن كثيرا مـــن النـــاس يعتقدن بأنهن كن مجرد ظواهر زائفه فى قوى العمل.

على أن الانسان لم ينضمن الى الحركة النقابية لأنهن لم يتلقين وعود للانضمام إلا فى أواخر الثلاثينات. لقد كان أتحاد العمال الامريكـــى يعـــامل النساء العاملات بعداء وتبين كذلك ان رابطة النقابات العمالية النسائيه كـــانت عاجزة عن الاضطلاع بهذة المهنه. لقد تأسست هذه الرابطه فى عـــام ١٩٠٣ من أئتلاف من العاملات والمسئولين العماليين بغرض المساعدة فى تنظيـــم النساء العاملات فى إطار نقابات عمالية.

لقد قدمت الرابطه فى السنوات القليلة الاولى من قيامها الدليل علـــى تحقيق غرضها كمنظمة عمالية ولعبت الرابطة دورها فى أضراب عـــاملات البلوزات النسائيه الذى حدث فـــى عـــامى ١٩٠٩- ١٩١٠ م وقـــد عملـــت زعيمات الرابطة على تجنيد نساء للنقابه ونظمت موكب أشتركت فيه عشـــرة الاف عامله احتجاجا على أعتقال المضربات المسالمات وعبأت مئـــات مـــن المتطوعات للتظاهر أمام مصانع الملبوسات وكانت المساعدة التـــى قدمتـــها رابطة النقابات العمالية النسائية عاملا هاما من عوامل النصر الذى أحـــرزة الاتحاد الدولى للعاملات فى صناعة الملابس.

التحول :

عند حلول عام ١٩١٣ كانت الرابطة قد حولت اهتمامها من التنظيـــم الى التعليم والتشريع وركزت مزيدا من طاقتها لضمان تأييد شعبي لقوانيـــن

الصحية والأمن الجديدة، وبدأت زعيمات الرابطة فى أعادة تقييم قيمة العمل مباشرة مع النقابات وتوجيه أهتمام أكثر إلى الاصلاحات التشريعية ([3])

سادسا: اليابان

شهد نهاية القرن العشرين عددا من التشريعات الحكوميه الخاصة بالتصنيع ، وفى عام ١٩٦٢ أصدرت الحكومه عددا من القوانين الاساسية التى شملت مجال التمثيل السياسى ، واتاحة الفرصه للمعارضة فى البرلمان، بالإضافه الى توسيع حق التصويب ، وتشكيل النقابات فى العماله ، واتاحة الفرصة لممارسة حرياتها فى حقوق التشريعات الخاصة بها . فى عام ١٩٤٦ جاء الدستور لتنظيم مشاركه المرأة فى الحياة الاجتماعيه ، فقد جاء فى بنوده خطر التفرقه القائمه على الجنس ، أو العنصر أو العقيدة ،أو المكانه الاجتماعية ، أو أصل العائله ، وبذلك حقق المساواة بين الرجال والنساء كمبدأ قانونى أساسى([4]) . ومع ذلك لم تكن لهذه القوانيين والتشريعات تأثيرهما على الحياة الاجتماعية فالمهنة التقليدية التى يتمتع بها الرجال فى كل المجتمع والأسرة لم يكن من السهل فى الواقع محوها . ومع ذلك فأن النسق التعليمى الجديد القائمه على المبادىء الديمقراطيه والذى دخل اليابان على يدى الاحتلال قد أسهم فى أحداث تغير تدريجى فى المواقف تجاه النساء ، وفى هذه الفترة تطورت المشاركه النسائيه فى الامور الاجتماعيه والشئون النسائيه بسرعه ، والجماعات النسائية التى ظهرت الان ترجع جزورها الى روابط الحقوق الانتخابية والتنظيمات التى كانت قائمة قبل الحرب وكرست جهودها للقضاء على تجارة الجنس . وإن كان اقرار حق

(3) وليام هـ كشفت : المرأة الامريكية • ترجمة نور الدين الزرارى : مؤسسة سجل العرب (١٩٧٩)

(4) International Society. For Education information. The Japan of today, Reyal wakaba Japan 1989.

جهودها للقضاء على تجارة الجنس . وإن كان اقرار حق الانتخاب الشامل عام ١٩٤٥ كان معناه أن النساء اليابانيات فى إمكانهن تحويل اهتمامهن إلى برامج سياسية أخرى تكون ذات فائدة للنساء ، وكان أول أنتصار تحققه النساء حول أتجاه الشرعية للجنس عام ١٩٥٦.

هذا بجانب تنظيم وزارة العمل بحيث أصبح بها فرعان فى ادارة النساء والأقليات فرع العمل النسائى لمعالجة مشاكل النساء من القوة العاملة ، وفرع شئون المرأءة لمعالجة المسائل المتعلقة بالمكانه الاجتماعية العامه للنساء . ومن خلال هذين الفرعيين ، قامت الادارة بأبداء علاقة عمل وثيقه مع المنظمات النسائيه.ومن ثم خدمت الاغراض النسائية ليس فقط فى حقل العمل أيضا" فى المجتمع ككل . وفى سنوات ما قبل الحرب ، كانت النساء يشكلن جانبا" أساسيا" من القوة العاملة غير الزراعية فى اليابان بدرجه اكبر مما هو موجود فى معظم الدول الصناعية ففى عام ١٨٧٥ ، كلن ٢٠٩،٠٠٠ من مجمل العمالة الزراعية البالغة ٥٨٨،٠٠٠ من النساء . وفى علم ١٩٠٥ وصل العدد إلى ٢٨٩،٠٠٠ من بين ٩١٦،٠٠٠ ، وفى عام ١٩٢٠صار العدد ٣٣٩٠٠٠ من بين ١،١٥٥،٠٠٠ ولكن بعد ذلك بدا يتحقق المعدل الاجمالى لمشاركتهن فى القوة العاملة فى الوقت الذى أخذ فية الرجال يتحركون بسرعة لأحتلال كافة مجالات المهن غير الزراعيه . وبحلول عام ١٩٣٥ ، قبل الحر ب العالميه الثانية مباشرة كان ما يزال هناك ٤٣١،٠٠٠ إمراءة (مقابل ١،٥٢٢،٠٠٠ رجل) من القوة العاملة خارج مجال الزراعة. ويوضح الجدول التالى أن المعدل الاجمالى للمشاركة النسائيه فى القوة العالمة ربما فى ذلك العمالة الزراعية ، قد ظل ثابتا" عند حوالى ٥٠ % بدءا" من عام ١٩٢٥ حتى بداية السبعينات ، عندما بدأ الانخفاض التدريجى . وهنا يجدر بنا ملاحظه عاملين .

الأول: هو أنه قبل الحرب كان ٦٠ % من النساء يعملن في القطاع الزراعى، وفى فترة ما بعد الحرب تناقصت القوة العاملة الزراعية بدرجه كبيرة حتى بات من يعمل فى الزراعة اليوم يزيد بشكل طفيف عن ١٠ فى المائه فقط.

الثانى : أن التناقص الذى حدث مؤخرا" فى معدل المشاركة النسائيه فى القوة العاملة يعكس ما حدث من تزايد فى إلتحاق المرأة بالتعليم العالى وأخر دخولها فى القوة العاملة .

جدول رقم (١)

يوضح معدلات المشاركة النسائية فى اليابان حتى عام ١٩٧٨

العام	المجموع	الرجل	المرأة
١٩٢٠	٧٢،٧	٩٢،١	٥٢،٤
١٩٣٠	٦٩،٨	٩٠،٥	٤٩،٠
١٩٤٠	٧١،١	٩٠،١	٥٢،٥
١٩٥٠	٦٥،٥	٨٣،٢	٤٩،٣
١٩٥٥	٧٠،٨	٨٥،٩	٥٦،٧
١٩٦٠	٦٩،٢	٨٤،٨	٥٤،٥
١٩٦٥	٦٥،٧	٧١،٧	٥٠،٦
١٩٧٠	٦٥،٤	٨١،٨	٤٩،٩
١٩٧٥	٦٣،٠	٨١،٤	٤٥،٧
١٩٧٦	٦٣،٠	٨١،٢	٤٥،٨
١٩٧٧	٦٣،٢	٨٠،٦	٤٦،٦
١٩٧٨	٦٣،٤	٨٠،٥	٤٧،٤

وفى فترة ما قبل الحرب ، كان القطـــاع الزراعـــي يضـــم أساســـا" العاملين الرجال . وأصحاب العائلات والذين كانوا يشكلون جيشا" إحتياطيـــا من العمالة للصناعات الموجودة فى المدن ، وعندما أنتعش ســـوق العمـــل ، وأصبحت العمالة النسائية مطلوبة ، وبدأت النساء الانضمام للمصـــانع لكـــى يعودوا إلى بيوتهم ، وفي نفس الوقت كانت النساء الريفيات الشابات ممن كن يعملن فى صناعات غزل ونسج القطن يعملن أيضا" لفترات قصيرة ضمـــن عمال المصانع. حيث كانت اجورهن بهذه المصانع تمثل دخلا" أضافيا" لعـدة سنوات ،بين مرحلة ترك المدرسة والزواج. وهكذا كانت النساء فـــى فـترة ماقبل الحرب بمثابة عمالة مؤقته مهاجرة من الريف.

ولكن الحرب قد غيرت من هذا الوضع لعدة سنوات ، كما حدث فـــى دول أخرى كثيرة. لقد كان النقص فى عدد الشبان الذكور فى مجـــال القـــوة العاملة . معناة جلب النساء للعمل فى مصانع الذخيرة ثم فى مصانع الصلـــب الثقيله والإنشاءات والكيماويات فيما بعد وفى هذه الصناعات الثلاث الاخـيرة كن النساء يشكلن ١٣ فى المائة فقط من القوة العاملة عام ١٩٤١ ، ولكن هذا الرقم يمثل خمسة أضعاف حجم النسبة فيما بين ١٩٣٥ -١٩٤١ وهى الفـترة التى أرتفع فيها عدد المشتغلين من الرجال ٤٠٠ فى المائة ..

النساء والنقابات

فى عام ١٩١٥ كانت اليوكاى yuaikai (جمعيه الصداقه) وهـــو أول تنظيم له أهميته فى اليابان ، بأنشاء قسم للنساء منحهن شبه العضوية فـــى هذه النقابه الصغيرة التى كانت فى مرحلة التكوين . ومع ذلك ، ففـــى عـــام ١٩٢٥ ، عندما كانت النساء يشكلن أكـــثر مـــن نصـــف عمـــال المصـــانع (٨٧٠،٠٠٠ من بين ١،٤٠٠،٠٠٠ عامل) كان عدد المنتســـبات للنقابـــات

٧٠٠٠ أمرأة فقط . ويمكن تفسير هذه الحقيقه بطبيعة وظيفتهن وخبرتهن في سوق العمل ، حيث معظمهن كن من الشابات . وكن ينتقلن جيئه وذهابا بين العمالة المأجورة والزراعة . كما أن مجمل عدد السنوات التي عملن فيها كانت قليلة . هذا بالإضافة الى أنه أنهن جزء من النسق الأسرى الأبوى في المحتمع الاقطاعي السائد فيما قبل الحرب.وبعد الحرب . وع زهور الأفكار الديمقراطية والتشريعات الخاصة بالمساواة بين الجنسين ، أختفت العوائق النفسية التي كانت تمنع من التنظيم . وكان للتشجيع الذى لقيته النقابات من جانب كل من القوات المتحدة والحكومة اليابانيه أثرة بدرجه ما في مساعدة النساء على التغلب على المحظورات الإجتماعيه التي تحول دون حصولهن على العضوية النقابية لذلك ، فبعد الحرب مباشرة أقترب معدل إنتظامهن في النقابات من ٥٠ في المائة ، الا أن هذا المعدل قد أنخفض بشكل حاد في منتصف الخمسينات إلى ٣٠ في المائة خلال الستينات ، ويرجع سبب هذا الانخفاض الحاد في جانب منه إلى استمرار ظروف ما قبل الحرب التي أنعكست على حياتهم العملية وهي تتركز في حقيقة أن معظم النساء كن يعملن في المنشأت الهامشيه أو في المشروعات الأسريه ، وأتجاههن إلى النظر للعمل باعتبارة شيئا مؤقتا" يسبق مرحلة الزواج .الجانب الأخر من السبب ولة اهميته . هو ضألة حجم الإهتمام بالمشاكل النسائية من جانب زعماء النقابات من الرجال .ويعتبر الموقف السلبي من جانب النقابين العماليين إزاء النساء هو بين الحقائق المستمرة في التاريخ العمالي باليابان ، رغم أن هذا الموقف كان يبدو واضحا" بدرجة في فترة ما قبل الحرب في النقابات التي كان يغلب عليها الشيوعيون بأكثر مما بدا في " السودومي" (أتحاد العمال الياباني) اليميني الإتجاة . وفي عام ١٩٢٥ حدث نزاع خطير في (الهيو جيكاى) (مجلس النقابه العمالية) وهو أتحاد نقابي راديكالي أنبثق من

السودومى عام ١٩٢٤ . عندما طرح إقتراح بأنشاء قسم للنساء . فقـــد قــام زعماء المجلس بالإعتراض .

النقابات والحركة النسائية:-

كانت التنظيمات النسائية غير العمالية قبل الحـــرب تضـــم النســـاء العاملات دون ان يكون اى علاقة بالحركة العمالية ، وكان الهدف من هـــذا هو تنشيط دور النساء كمواطنات . وكانت هذه التنظيمات تهتم بقضايا مثـــل أسعار السلع الاستهلاكية والتلوث ، اما اهتمامها بالبرامج الخاصـــة بالنســـاء العاملات فلم يكن كبيراً ولكن هذه التنظيمات والاسباب سياسية قد حـــافظت على وجود علاقات عمل وثيقة ببعض الاحزاب العمالية المعارضة ، وكلـــها كانت عاجزة عن تعبئة هذه الاحزاب بصورة فعالة من اجل القضايا النسائية، وبعد الحرب تحسن الوضع بعض الشيء عندما استمرت النساء اللائى قمـــن بإنشاء رابطة النساء الراغبات فى العمل لتحقيق المصالح النســـائية بصفـــة عامة . فى ذات الوقت بدأت تظهر تنظيمات نسائية أخرى تـــهتم بمصـــالح المجتمع والمستهلكين ، كان من اهمها رابطة الزوجات اليابانيات والاتحـــاد الوطنى لنوادى العمل النسائية . ولقد عملت جميع هذه التنظيمات بمنأى عـــن الاحزاب السياسية ، فى المقابل كانت النقابات ومعها الاقســـام النســـائية قـــد أنقسمت بصورة خطيرة إلى أتحادات منفصلة فيما مسائل ايديولوجية كل منها مع حزبة السياسى الخاص به، وبهذا كانت النساء العاملات فى هذه النقابـــات التى يهيمن عليها الرجال عاجزات عن تحقيق حركة نسائية غـــير حزبيـــة ، كما لم تكن الجماعات غير الحزبية قادرة على الوصول إلى النقابات.

النقابات وسوق العمل

إن التنظيم الخاص بمعظم النقابات اليابانية قائم على مستوى المشروع ويقتضىبعدم قبول أحد فى عضويتها سوى العمالة الدائمة .. وهذا معناة أستبعاد العمالة المؤقتة من العضوية وفى الفترة ما بين ١٩٦٠ ـ ١٩٧٨ تزايدات نسبة العمالة المؤقتة من النساء من ,٨ إلى ,١٢ فى المائة . بينما تضاءلت نسبة الرجال من ٤،٣ إلى ٢،٨ فى المائة كما ظلت نسبة العاملات بعقود يومية تسير بصورة ثابتة بما يزيد عن ٤٠ فى المائة ، فى حين تضاءلت نسبة الرجال من ,٤ إلى ٢،٨ فى المائة ونظراً لأن النقابات باهتمامها بالعماله الدائمة طويلة الاجل من الرجال، فقد باتت تهمل مصالح النساء وتضحى بهن خلال الازمات الاقتصادية . ومع ذلك فهناك عدد كثير من النساء ينتمين للنقابات ، خصوصاً فى القطاعات التى يرتفع معدل وجودهن فيها مثل تجارة القطاعى والجملة المال والبنوك والقطاع العام . ويوضح الجدول التالى معدل التنظيم النقابى عام ١٩٧٨فى قطاعات العمل الرئيسية .

جدول رقم (٢)

يوضح معدل التنظيم النقابى فى اليابان طبقاً لنوع الجنس

القطاع	النسبة المئوية من تنظيم القوة العاملة	النسبة المئوية للنساء فى العضوية النقابية	النسبة المئوية للنساء من مجموع القوة العاملة
الاجمالى	٣٢،٦	٢٧،٤	١٠٠،٠٠
الزراعة والغابات والصيد	٢٢،٤	١٤،٢	,٣
التعدين	٤٥،٣	٤،٧	٠,٠
التشييد	١٦،٩	٦،٣	,١
التصنيع	٣٧،٦	١٤،٤	٢،٩
تجارة الجملة والقطاعى	٩،٥	٢١،٣	٢٦،٤
المال-التأمين	٦٣،٣	٣٧،٦	٩،٢
العقارات	٦٤،٤	١٨،٧	,١
النقل والمواصلات	٧٥،٣	٩،٨	٦,
الكهرباء والغاز والماء	٢٢،٥	٩،٨	,٧
الخدمة الخاصة	٧٤،٢	٤٤،١	٢٣،٣
الخدمات العامة	٢٥،٢	٣٤،٤	١٣،٩
غيرها			

هذا ومنذ بدأ السماح بتنظيم النقابات عام ١٩٤٨ ، كان معدل التنظيم بالنسبة لكل من الرجال والنساء فى تدهور مضطرد ، وقد أستمر هذا المسار حتى السبعينات ،وذلك كما يوضحة الجدول التالى .

جدول رقم (٣)

يوضح التقديرات فى عدد الاعضاء النقابيين

نوع / سنة	عدد النساء بالآلف	عددالاعضاء النقابيين	المعدل التقديرى للتنظيم %	عدد العاملين	عدد الاعضاء	المعدل التقديرى للتنظيم النقابى %
١٩٤٨	٣,٣٠٠	١,٥١٠	٤٥,٧	٩,٢٩٠	٥,٠٣٠	٥٤.١
١٩٥٠	٣,٦٢٠	١,٣٥٠	٣٧,٤	٩,٧٤٠	٤,٣٣٠	٤٤,٥
١٩٥٥	٤,٧٩٠	١,٤٧٠	٣٠,٨	١٠,٨٧٠	٤,٧١٠	٤٣,٤
١٩٥٩	٧,١٦٠	١,٧٧٠	٢٨,١	١٥,٣٢٠	٥,٣١٠	٣٧,٣
١٩٦٣	٨,٢٨٠	٢,٥٣٠	٣٠,٦	١٧,٦٦٠	٦,٧٤٠	٣٨,٢
١٩٦٧	١٠,٤٣٠	٢,٨٩٠	٢٧,٧	٢٠,٥٦٠	٧,٥٨٠	٣٦,٩
١٩٧١	١١,٠٤٠	٣,٢٨٠	٢٩,٧	٢٢,٨٧٠	٨,٤١٠	٣٦,٩
١٩٧٥	١١,٩٠٠	٣,٤٥٠	٢٩,٠	٢٤,٧٩٠	٩,٠٢٠	٣٦,٤
١٩٧٩	١٣,١٠٠	٣,٣٤٠	٢٥,٥	٢٥,٩٠٠	٨,٨٣٠	٣٤,١
١٩٨٠	١٣,٧٤٠	٣,٣٨٠	٢٤,٦	٢٦,٣٨٠	٨,٨٦٠	٣٣,٦

والواقع أن النقابات من الناحية الرسمية كانت فى صف السياسات الخاصة بالتشغيل الكامل ، ومع ذلك نفس السنوات الاخيرة ، كان عليها ان تجابة حالات الاستغناء الحادة ، ولكنها فى سبيل علاجها لهذه المشكلة ، كان من النادر ان تقترح حلولاً توفر الحماية للنساء من أعضاء النقابات . فعند التفاوض أو التشاور حول مثل هذة الامور . كانت الشركات والنقابات يأخذان بصفة عامة بمعيار أو أثنين لاختيار من يتم الاستغناء عنهم . أحد هذه المعايير هو إختيار أصحاب الاداء الضعيف ، وهو معيار ربما قد ينطبق على الرجال بأكثر مما ينطبق على النساء . المعيار الاخر هو البحث عن

العاملين ممن لا تتأثر ظروفهم المالية الشخصية بالاستغناء وهذا معناه ، أنــة ينطبق اولاً على العاملين الشباب من غير المتزوجين من كلاً الجنسين ثــم ثانياً على النساء المتزوجات من أشخاص من أصحاب الاجور وعلى أســاس الافتراض بأن النساء هن من أصحاب الدخل الثانوى ، ومن ثم دخولهن ليس لها ضرورة لازمة

التدريب المهنى والتوجية :-

يتم تنظيم التدريب المهنى فى اليابان بناء على العمل ، حيــث تقــوم الادارة بإختيار المتدربين وفقــاً لتصــورات المؤسســات الصناعيــة عــن أحتياجاتها. لذلك فالنقابات تعتبر مسألة التدريب من المسائل التــى تعنيــها ، وحيث أنة من النادر اختيار النساء للترقية ، لذلك فإن تدريبهن يتم بالكـــامل تقريباً على أساس أن يكون ذلك تمهيداً لاداء عملهن قبل أستخدامهن مباشرة. وطبقاً لما تكشف عنة الدراسة التى أجرتها وزارة العمل ١٩٧٧ . فقد تبيــن انة بقدر ما يتعلق بالتدريب لعملية الحراك الصاعد فإن أقل من ٢٠ فى المائة من المؤسسات التى تم حصرها كانت توفر نفس النوع من التدريب لكل مــن الرجال والنساء ، بينما لم تتلقى النساء أى تدريب على الاطلاق فى ١٣ فــى المائة من المؤسسات .

سابعا : الدانمارك

لقد تطورت الحركة النقابية فى الدانمارك وهى ترتبط أرتباطا وثيقــا" بالحزب الديمقراطى الاجتماعى. لقد كان هذا الحزب دائما يحتكــر الســلطه السياسية فى الحركة النقابية وكان هو أكبر الأحزاب فى البرلمان الدانمركــى منذ عام ١٩٢٤.وكان الديمقراطيون الاجتمــاعيون بصــورة تقليديــه هــم

الحركون من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين،سواء فى النقابـــات أو فـــى المجتمع عموما". ورغم بروز الخلافات بين النقابات والحـــزب مـــن حيـــن لأخر،الإ أن أيا من هذه الخلافات كان يمس السياسة تجاة النساء.ولقد كـــانت للهمينه التى يتمتع بها الحزب بجانب وجود نسق للمساومة الجماعيـــة علـــى درجه عاليه من المركزيه تأثير حاسم بالنسبه لوضع النســاء فـــى المجتمـــع الدانمركى.

سوق العمل

تشير إحصاءات الدنمارك أن سكنها يمثلون حوالي الخمسة ملاييـــن مواطن يشكلون شعبا متجانسا يعيش ويعمل منهم ٤و١ مليون شـــخص فـــى كوبنهاجن وحدها . وتمثل قوة العمل ٢،٥٧٨،٠٠٠ شخصا ، من بينهم تشكل النساء ٤٣ فى المائه .

جدول رقم (٤)

يوضح معدل نمو القوة العاملة الدانمركية حسب الجنس

السنـــه	المجمـــوع	الرجال	مجمـوع النســاء		المتـــزوجـــات	
			العدد	النسبه المئويه فـى قوة العمل	العدد	النســبه المئويه فى قوة العمل
١٩٥٠	٢،٠٣٦،٠	١،٣٥٦،٤	٦٨٠،٠	٣٣،٠	٢٦٣،٠	١٣،٠
١٩٥٥	٢،١١٥،٤	١،٤٠٥،٥	٧١٠،٠	٣٤،٠	٢٩٢،٥	١٤،٠
١٩٦٠	٢،٠٦٠،٣	١،٤٢٥،٣	٦٣٦،٠	٣١،٠	٢٤٥،٠	١٢،٠
١٩٦٥	٢،٢٣٢،٧	١،٤٧٣،٩	٧٥٨،٨	٣٤،٠	٣٦٦،٢	١٦،٠
١٩٧٠	٢،١٩٠،٠	١،٤٦٩،٣	٩٢٠،٥	٣٩,.	٥٦٨،٠	٢٤،٠
١٩٧٤	٢،٤٧٨،٦	١،٤٦٤،٠	١،٠١٤،٧	٤٠،٠	٦٦٤،٧	٢٧،٠
١٩٧٧	٢،٥٧٨،٩	١،٤٨٩،٨	١,٠٨٩،١	٤٢،٠	٧١٦،٠	٢٨،٠
١٩٧٩	٢،٦٢٧،٠	١،٤٧٨،٠	١،١٤٨،٨	٤٣،٠	٧٥٣،٨	٢٨،٠

كان معدل مشاركة النساء ،ما بين الخامسة والثلاثين والرابعه والأربعـــون ، ومعدل المتزوجات ، قد أقترب من معدل الرجال.

جدول رقم (٥)

يوضح النسبه المئويه للنساء فى قوى العمل

السن	الـرجـال			مجمـوع النسـاء			المتـزوجـات		
	١٩٧٢	١٩٧٥	١٩٧٩	١٩٧٢	١٩٧٥	١٩٧٩	١٩٧٢	١٩٧٥	١٩٧٩
-١٩	٥٣	٤٨	٤٥	٤٦	٣٨	٣٤	٥٨	٥٣	٨
-٢٤	٨١	٨٠	٨٥	٧١	٧٥	٧١	٦٧	٧٢	٤
-٣٤	٩٤	٩٤	٩٦	٦٨	٧٤	٨٥	٦٤	٧٠	٤
٣٥-٤٤	٩٧	٩٧	٩٨	٦٩	٧٣	٨٣	٦٦	٧١	٢
٤٥-٥٩	٩٢	٩٢	٩٣	٥٨	٦٠	٥٥	٥٦	٥٨	٤
٦٠-٦٤	٧٨	٧٩	٦٢	٣٠	٣٢	٣٣	٢٨	٣١	٢
٦٥-٧٤	٣٢	٣٣	٢٥	٨	٩	٨	٨	٨	٠
جميع الأعمار	٨١	٨٠	٧٩	٥٤	٥٥	٦١	٥٤	٥٨	٦

الشئ الواضح في سوق العمل الدانمركى تشغيل النساء. كمـــا بيـــن فروع معينه من العمل والصناعة ، كما أن الفروع التى يعمل بـــها الرجـــال والنساء معا، نجد النساء يعملن فى الأقسام ذات العمليـــات الإنتاجيـــه التـــى يتصف عملها بالروتينية والرقابه. فمثل هذا النوع من العمـــل مـــن الســـهل ترشيدة. والنتيجه هى أن معدل البطالة بالنسبه للنساء أعلـــى منـــه بالنســـبه للرجال. وخلال السنوات العشر الأخيرة ظهر نوع جديد من عدم المســـاواة. للنساء يشكلن نسبه كبيرة من العمالة لبعض الوقت، بينما الرجـــال ينحـــون للعمل طول الوقت. وهذا التمايز الجذرى غالبا مـــا يوجـد حتـــى خـــارج القطاعات التى يطلب فيها النساء . ونتيجه لنوع العمل الذى يعمل به الرجـــل والنساء. فلأن عمل الرجال يتطلب بصفه عامة قدر معيـــن مـــن المعرفـــه

الشاملة، للك فإن تواجد العامل أثناء العملية الإنتاجيه باكملـــها يكــون أمــرا مطلوبا ، لكن هذا لا ينطبق على نوعية عمل النساء.

التشكيل السياسي والنقابات

لقد ظلت النقابات والحزب هيئه واحدة حتى عام ١٨٧٨، ثم أنقســما إلى تنظيمين ، بالرغم من أستمرار التعاون الوثيق حتى اليوم . ولقد تولــت النقابات تقديم مطالب عاجلة بزيادة الأجور وتحسين ظــروف العمــل. أمــا الحزب فقد تقدم بمطالب سياسية طويلة الأمر مثل اعطاء الأولويه للبرلمـــان عن العرش،وحق الانتخاب الشامل للرجال. وإلغاء الرأسمالية. وبمجرد إنشاء الهيئه التشريعيه عام ١٩٠١أخذ الحزب الديمقراطـــى الاجتمـاعى ينــاضل أساسا" فى نطاق البرلمان، بينما تراجعت الثورة الاشتاركيه إلى الخلف. وهنا قام الحزب بتكثيف مطالبه من أجل تحقيق إصلاحاتفوريه لتقليـــل الفــوراق الاجتماعية. وكان احد هذه الإصلاحات هو منــح المــرأة حــق التصويــت الإنتخابى، وهو الحق الذى فازت به المرأة عام ١٩١٥ بعد شن حملة وقــف وراءها الحزب الديمقراطى الإجتماعىبالتدعيم والمساندة.

ولقد دخلت الحركة الأصلاحية الى ذروتها فـــى الفــترة مــا بيــن الحربين. فعندما تولى الحزب الديمقراطـــى الاجتمـــاعى تشــكيل الحكومــة الائتلافيه عام ١٩٣٣ أنتهج سياسة وصفها بالديمقراطيه لنفع المجتمع ككـــل. ولم يكتفى الحزب ببدأ برامج تحقق التعاون الطبقى فى المجتمع . بل أيضـــا قام بدور الوسيط فى حل النزاعات الصناعية.كلما قام الحزب بتعزيز التطور الصناعى مما كان لة أثرة فى كسب تأييد العمال نتيجه للإصلاحــــات التـــى أسفرت عن حدوث تحسن كبير فى أحوالهم المعيشيه. فى المقابل كان أرتفاع مستوى الرفاهية الإجتماعية هو محصلة لنجاح العمال فى رفع الأجور وتنفيذ

الحزب لسياسة ضريبيه كانت فى صـالح أصحـاب الأجـور المنخفضـه. بالاضافه إلى تنفيذ برامج لمساعدة العمال فى حالات المرض والبطالة. ولقد ظل المجال الرئيسى لعمل النقابات محصور فى الأجور وظروف العمل أمـا خلاف ذلك فقد اعتبر أنه يدخل فى نطاق النضال النسائى داخـل النقابـات عملا مستحيلا.فكانت جميع المطالب المتعلقه بالدور المزدوج للمرأة كزوجـة فى المنزل وعاملة مستبعد عن تقدير النقابه.ولذلك لم تكن أدوار مثل اجـازة الوضع ورعاية الطفل والتعليم والتثقيف من القضايا النقابيه أبدا.وهكذا صـار العمل اليومى للنقابات فى حقيقه الأمر ضد النساء،ويرجع السبب فى هذا فـى جانب منه، إلى البنيه النقابيه ذاتها. حيث كان ينظم العمال غـير صنـاعى. فنجد مثلا العمال فى أحد مصانع الألات يتبعون أربع أو خمس نقابات.نقابـه للمهرة من عمال المعادن، وأخرى لغير المهرة، وثالثه للعاملات غير المهرة، ورابعه وربما خامسة للموظفين أو العاملين الإداريين. والنقابات التى نتحـدث عنها هنا هى تلك المنظمه لعضويه الاتحاد الدانمركى للنقابات العماليـةالتى يجعل منها تاريخها الطويل وروابطها الوثيقه بالحزب الديمقراطـى القـوى العنصر السائد فى مجال النقابيه العماليه فى الدانمرك لذلك فاعتمادنـا هنـا يرتكز على اتحاد النقابات لتغير وضع النساء فى النقابات العمالية ومن هنـا فإننا سنتناول تنظيمين من اعضاء الاتحاد ، نقابه العاملات النسـاء، ونقابـه الموظفات المكتبيات والتجاريات ، والإثنان بضمـان ٦٠ فـى المائـه مـن مجموع العضوات فى اتحاد النقابات هذا خلاف ٢٠٠،٠٠٠امرأة ينتظمن فـى اتحادين وطنين أخرين، أحدهما أساسا للموظفات فى الحكومة والقطاع العـام وتضمهن نقابه موظفات الحكومة ، والثانى هو الرابطه القوميـه للموظفـات الجامعيات. لقد كان التنظيم الخاص بالنساء العاملات يسير فى عملية بطيئـه وصعبه .ففى حوالى عام ١٩٠٠كانت أغلبيه العاملات يعملن فى المغاسـل أو

فى مجال التنظيف وصناعة النسيج، والملابس ، والدخان ، والزراعة والخدمة المنزلية وهذة كلهما كانت مهن تقليديه للنساء ينظر لها أنها أمتداد لعمل المرأة فى المنزل. والنقابات فى الدانمرك-بما فيها النقابات النسائيه البحته-تمكنت من إنشاء نفسها خلال فترة عشرون عاما ما بين ١٨٨٠و ١٩٠٠. وما بين ١٩٠٠ إلى ١٩٢٠، كان ٤٥ فى المائه من النساء فى كوبنهاجن يعملن بأجر ومعظمهن فى أعمال غير ماهرة فى المهن التقليديه للنساء . وكانت أجورهن تصل إلى ٥٠ فى المائه من أجر الماهرات ، و٦٠ فى المائه من غير الماهرات . وفى ١٩٠١كان ٢٢ فى المائه فقط من النساء العاملات يضمهن تنظيم مقابل ٧٦ فى المائه بالنسبه للعمال من الرجال . وبحلول عام ١٩٢٥ بلغت نسبه من يضمهن تنظيم ٦٥فى المائه من القوة النسائيه العاملة فى الصناعات (أو ٣٢ فى المائه من مجموع القوة العاملة. ومع عام ١٩٣٥وصلت النسبه إلى ٢٦فى المائه) وكانت المحاولات الأولى لتنظيم النساء هى تلك التى جاءت من جانب العمال المهرة حتى يمكن تلافى احتمال حدوث خفض فى الأجر أو عرقله للإضرابات يكون السبب فيها النساء. ولقد عملت نقابات العمال منذ بدايه مبكرة فى الضغط على النساء للتخلى عن إنشاء النقابات الخاصة بهن وأن ينتظمن مع الرجال.وهذا هو ما فعلته ثمانيه وعشرون نقابه نسائية. الوحيدة التى ظلت طوال القرن التاسع عشر كنقابه نسائيه هى نقابه النساء العاملات فى مجال الغسيل والتنظيف والتى أنشئت عام ١٨٨٥م.

النساء العاملات فى الستينات والسبعينات

منذ الحرب العالمية الثانيه صارت النساء يشكلن جزءا دائما من القوة العاملة، وتزايد عدد النساء العاملات. ومعظم العاملات الأن كن قد دخلن

سوق العمل فى سنوات الرواج خلال الستينات ، عندما تزايد عدد العـاملات بما يقرب من ٣٠٠،٠٠٠عاملة أو ما يوازى ٤٥فى المائه.وقد أسفر هذا عـن تحقق قدرا أكبر من التنظيم وزيادة الوعى النسائى بمشاكل العمل والمنزل .

كيف تعمل الحركة النقابية

تقدر العضوية في اتحاد النقابات العمالية الدانمركيه، بحوالي مليـون عضو، هو العنصر المهيمن فى العمليه النقابيه بالدانمرك. النساء يشكلن أكثر من ٤٨٢،٠٠٠ من عضويته بما يوازى تقريبا ٤٠ فى المائه منهن ٩٥،٠٠٠ فى النقابه النسائيه للعاملات الدانمركيات، ٦٧،٠٠٠ فـى نقابـه عـاملات البلديات، و ١٨٨،٠٠٠ فى نقابه المهن التجاريه والمكتبيه ، وهـذه الأرقـام معناها أن حوالى ٧٥ فى المائه من إجمالى العضويه النسائيه باتحاد النقابـات تضمن هذه النقابات الثلاث. كذلك فإن اتحاد النقابات يغلب عليه ذوى الياقـه الزرقاء. أما نقابه المهن التجاريه والمكتبيه فـهى أساسـا نقابـه للعـاملين المكتبيين وقد أنضمت إلى الاتحاد عام ١٩٣٢ ولم يكن عدد أعضاءها كبـير لكى تشكل العنصر الذى يضم أصحاب الياقه البيضـاء. ويوضـح الجـدول التالى عدد العاملين من أصحاب الياقه الزرقاء والبيضـاء الذيـن يضمـهم التنظيم النقابى فى الدانمرك.

جدول رقم (٦)

يوضح العدد والنسبه المئويه لأعضاء التنظيم النقابي

السـنة	عدد للمنتظمين		عدد المنتظمين	
	ياقه زرقاء	ياقه بيضاء	ياقه زرقاء	ياقه بيضاء
١٩٥٠	٥٨٣،٩٧٨	١٣٠،٥٥٥	٦٤،٥	٣٠،٢
١٩٦٠	٦٦٨،٣٨٢	٢٨٦،٧٩٥	٦٨،٩	٥٠،٨
١٩٧٠	٧٢٦،٢٥٥	٤٢٠،٣٦٢	٧١،٢	٥٠،٣
١٩٧٦	٨٤١،٠٢٤	٦٤٢،٤٧٢	٨٤،٠	٥٨،٢

النقابات والنساء

تعد نقابه العاملات الدانمركيات KAD :نقابه مستقله للنساء:- بالرغم مما يشوبها من ضعف وواجهها من صعوبات ، فإن KAD تنامت بصـــورة مطردة حتى حققت وجودها. فعند إنشائها فى نهايه القرن التاسع عشر كـــان عدد أعضائها ٨٠٠ عضوة ، زاد إلى ١١،٠٠٠ بحلول عام ١٩٢٦ثم إلـــى ٥٢،٠٠٠عام ١٩٦٠، وأخيرا تــتقف العــدد عنــد ٩٥،٠٠٠عـــام ١٩٧٩. والعضويه فى النقابه تمتد فى أرجاء البلاد، إلا أن النقابه، كـــالكثير غيرهـــا تحتفظ بمركز قوتها فى كوبنهاجن. ولأن العضويه فى ال KAD ممثله فـــى كثير من المهن ومن صناعات عديدة، فإن التنظيم فى كوبنهاجن يتـــم وفقـــا" لتقسيمات صناعيه ومهنيه، وهكذا، مثلا . فحيثما تتناثر العضويه بشكل أكبر، تتولى كل منطقه إقامة تقسيمها الخاص الذى يضم كل النساء بغـــض النظـــر عن المهنه. ويرجع جانب من الضعف الذى يشوب ال KAD إلى التركيبـــه البنائيه. فالنقابه تضم العاملين فى عدد كبير من المهن وبالتالى فإنها كثير مـــا تدخل فى نزاعات مع النقابات الأخرى حول تحديد الإختصاص، وهى حقيقـــه لهم بدرجه كبيرة فى إحتلالها وضع هامش فى الحركه العماليه. وهى تضـــم سبعه وخمسون تقسيما. أما الصعوبات التـــى تواجهـــها العضـــوات النســـاء فهى:ازدواج العمل ، عدم الرعايه الكافيه للطفل وعدم توافر الفرص التعليميه والتدريبيه. وهى مشاكل لم تهتم بها الـــ KAD ابدا، ورغم خوضها تـــاريخ طويل من الكفاح من اجل تحسين الاجور عن طريق المساومة الجماعيـــــه . والنقابه قد اخذت بنموذج نقابات الرجال فى بنائها وفى اختيار القضايا التـــى تناضل من اجلها ويرجع السبب فى هذا الى حد ما الى وضعـــها الضعيـــف بشكل عام وسط نقابات الرجال التى حتى اليوم مازالت تـــهتم بـــالKAD بتفتيت الطبقه العامله باصرارها على الاستقلال ، وللأسف فإن KAD يوفـــو

المبرر لهذه الاتهامات لفشلها فى كسب التأييد لبرنامج نسائى كبير يمكــن ان يبرر استقلالها ، كما انها دأبت على محاربة العناصر النشيطة من العضوات اللاتى سعين لتقويه وضعها المستقل :

وتؤكد قيادة النقابة من جانبها تبرير الضعف النقابى ، انـــها تجــد صعوبه فى تعبئه العضوات للقيام بأى نشاط سواء فــى مجــال المســاومة الجماعية أو الترشيح فى المواقع كمشرفات أو صاحبات مراكز عليــا فــى المصانع ومن الواضح أن هناك ثلاث عوامل تفسر الســـبب فــى ســلبيه واحجام العضوات : الاول هو الديمقراطيه المقيدة داخل النقابـــه والعــامل الثانى هو أنها لم تستطع ابدا تحقيق درجه عاليه من التنظيم بين النساء ومن ثم أصبحت تفتقر القوة الجماعيه . والعامل الثانى هو فشلها فـــى معالجــه الوضع الفريد للنساء العاملات فى المصنع وفى الاسرة لكن القيادة النقابيـــه ببساطه لا تنظر للمشكلة فى هذا الاطار وأنما تعزو ضعف التنظيـــم الــى انخفاض مستوى الوعى النقابى عند النساء . والحل الرسمى الـــذى تــراة KAD لمشكله ضعفها فى الحركه النقابيه هو تمثيلها بعدد اكبر من النساء فى الهيكل التنظيمى لأتحاد النقابات وتعليم النساء والتركيز علـــى تحســين أجورهم وظروف عملهن ، مع تجاهل ظروفهن الاسرية بقدر ألامكــــان . ولمن السخرية أن KAD لم تضع فى برنامجها شيئا مـــن المســاواة فـــى الاجر حتى الخمسينات لكن النقابه استطاعت بعد ذلك تحقيق النجاح فى هذا الموضوع . رغم أن النساء مازلنا يحصلن على أجر أقل من الرجال بسبب عملهن فى مهن ذات أجر منخفض . ويرجع فشل النساء فى الحصول على الوظائف المهارة أو على الترقيات لأنKAD يعتبر ذلك مـــن أختصــاص العضوة الفرد . ولذلك فأن النقابه لم تثر ابدا" هذة القضيــه مــع أصحــاب

العمل أو مع المؤسسات الاخرى فى سوق العمل . وبهذا أصبحت النســـاء هن المسؤلات عن عدم المساواة فى الاجر .

نقابه أصحاب الياقات البيضاء :-

من أهم خصائص هذه النقابة أنها تضم جميع العاملين فى المـــهن التجاريه والمكتبيه وتجارة التجزئة . وبالرغم من أن النقابة قد أنشئت عـــام ١٩٠٠ ، إلا أن أحد من أصحاب العمل أعترف بها حتـــى عـــام ١٩١٦ ، ولقد تحقق أول نجاح تنظيمى ، لكل من الرجال والنساء ، فى النقابه ما بين ١٩١٧-١٩٢٠ . وعندما تتضاعف عدد أعضائها ودخلت فى مجموعه مـن الاتفاقيات مع عدد كبير من أصحاب العمل . وقد أنضمت النقابة الاتحـــاد النقابات عام ١٩٣٢ وكان ذلك اساسا من أجل عدم أستغلال أعضائها فـــى منع الاضرابات وحتى الستينات ، ركزت النقابه كل جهدها فـــى محاولـــه تنظيم ظروف العمل عن طريق تشريع برلمانى وبالفعل فأنها نجحت فـــى استصدار قانون ينظم ساعات بدأ العمل فى المحلات . رغم انها لـــم تـــهتم كثيرا بتحشين الظروف فى هذه المحلات التى يعمل بها الاعضاء .

والاختلاف الكبير فى نوعية مهن الاعضاء يجعل من الصعب على النقابة أتباع سياسات تضامنية فعالة . فالنقابة تضم عاملين غير مهرة فـــى المكتبات والمعامل فى الوقت الذى تضم فية عاملين بالمحلات والمكـــاتب . وكذلك تضم من هم فى القطاع العام والقطاع الخاص . ٣٠ فى المائه مـــن الاعضاء يعملون فى القطاع العام فى المكاتب أساسا . بينما ٧٠ فى المائـــه يعملون فى القطاع الخاص وهولاء مقسمون بالتساوى مـــا بيـــن المكـــاتب والمحلات وفى مجال القطاع الخاص . تتعامل النقابه مع عدد قليـــل مـــن الشركات الكبيرة وعدد كبير من المنشأت الصغيرة . وفى هـــذه المنشـــأت الصغيرة عادة ما تكون الرابطه بين العامل وصاحب العمل قويه . ويجـوى

العمل وفقا لقانون غير مكتوب والنساء لم يشكلن أغلبية فى النقابه حتى عام ١٩٦٥ ، وبعدها أصبحن يشكلن ٧٥ فى المائه من حجم العضويه بالنقابه ، وهو ما تجاوز ٢٥٠،٠٠٠ عضوة فى عام ١٩٨٠ . ومعظم هولاء النساء يقبلن دورهن الذى يعطيهن المرتبه الثانيه فى قوة العمل ، كما هو وضعهن فى المجتمع الاكبر . رغم أن الحركه النسائيه بدأت تساعد فى تغيير هذا الوضع .

جدول رقم (٧)

يوضح العدد والنسب المئويه للنساء فى ثلاث قطاعات لأصحاب الياقه البيضاء

القطاع	العدد (بالألف)		فى المائه	
	الاجمالى	لبعض الوقت	الاجمالى	المتزوجات
التوزيع (قطاع الخاص)	١١٣	٣٧	٣٣	٥٣
العمل المكتبى (للقطاع الخاص)	٤٧	١٤	٣١	٤٦
الادارة العامه	٣٠	٦	٢٠	٣١
المجموع	١٩٠	٥٧	٣٠	٤٨

هذا وتعتبر اللجنة التنفيذية هى أعلى جهاز فى النقابه ، و١٠ فى المائه من اللجنه الأن من النساء أما رئيسها فهو رجل . والفروع المحليه والكاتب الرئيسيه للنقابه يعمل بها أفراد معينون وليسوا منتخبين ويحصلون على أجر . وينقسمون ما بين رجال والنساء . النساء يقمن بأعمال السكرتاريه والكثير منهن يعملن بالامور الداخلية المتعلقة أساسا بنظام تعويض البطاله . أما الغالبيه العظمى من العاملين فهم من الرجال . ويعملن أساسا فى الامور المتعلقه بأصحاب العمل كما يقومون بتمثيل النقابه لدى الجهات الخارجية.

مستقبل النساء :

فيما يبدو أن تجربة العقد الاخير تشير على ألاقل إلى وجود حقيقتين بشأن وضع النساء فى النقابات . الحقيقة الاولى هى أن النساء لم يعدن سالبيات ، سواء فى مجال العمل أو فى المنزل . حيث كانت استجابتهن كبيرة لطائفه واسعة من القضايا النسائية . ونتيجه للتزايد الكبير فى عضويتهن النقابية وتغلل التنظيمات النسائيه فى النقابات ، فقد أصبحت النساء أكثر وعيا وأدراجا لظروفهن وأكثر أستعدادا للعمل من أجل التغيير . الحقيقه الثانيه، هى أن الجمعات النسائيه داخل النقابات والحركه والنسائيه كذلك باتت تصر على أن النضال من أجل المساواة فى الحقوق يمكن أن يوفر أساسا جديدا للحركه النقابيه بروتها . فالبيئه التقليديه للكثير من التنظيمات النقابيه كانت بمثابة عائقة أمام مناقشه شئون المرأه فى العمل والحياة . لكن داخل الجمعات النسائيه كان الامر النقيض يسمح بتجديد السمات المشتركه لحياه النساء بوضوح فهذة الجمعات قد تمكنت من كشف مل هناك عن عدم تكافؤ وظيفى ومساوىء فى الهيكل التنظيمى فى العمل الذى تحتل فية النساء مرتبة القاع . وكذلك أقتصار النقابات تقريبا على التركيز على ظروف ومشاكل الرجال . وهيمنه الرجال فى النقابات . وكذلك القبول العام لخرافة أن الرجل هو الذى يجلب لقمه العيش وأن المرأة هى عنصر سلبى وأن الحياة الاجتماعية.

تعليق :

الواقع ان الحركات النسائية سواء فى تجلياتها الأولى فى أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين فى كونها أحد عوامل الحراك الاجتماعى فى أواخر القرن العشرين قد بحثت بأستفاضة كبيرة فى ضوء

نوع الجنس وتشير الدراسة التى قامت بها جايا واردينا jay wordena عن الحركات النقابية الهادفة للمساواه بين الجنسين يوضح لنا العلاقة بين حركات المساواه تلك التى تدين بالقوميه فى أجزاء من أسيا بينما أوضح كل من رادبو تام ROW BOTHAM وديكس WEEKS المتوافق بين كل حركه من حركات المساواة بين الجنسين والايديولوجيا الاشتراكية وتقوم كل من سيمون SIMON ودانزيجار DANZIGAR بتقويم تأثير الحركات النسائيه بالولايلت المتحدة الامريكية على الاتجاهات والتغيرات فى السياسة وعلى أماكن العمل والاسرة ، وبحثت جيلين GELIN وآفردى دور المرأة البارز فى الحركات الاجتماعية فى أمريكا اللاتينية

ووفقا لما أشارت اليه ماكسين مولينكس MAXINE MOLYNEUX فى البحث الذى أعدته بشأن العمل الجماعى للنساء أشارت إلى انه من الضرورى أن ينظر بعين الاعتبار الى كل من المساواة بين الجنسين للاشتراك المتنافس على نطاق واسع من جانبيب النساء فى الامور الهامه على مستوى العالم من حيث هن مشاركات فى الحركات الشعبية مع الرجال جنبا (الى جنب) ومن حيث هن عاملات لهن مطالب نسائية معينه ومحدودة ومن حيث ان لهن حركات الاستقلال الذاتى الخاصة بهن ولقد سعى كل من ويست WEST وبلومبرج BLUMBERG الى تصنيف نماذج الحركات الاجتماعية للنساء .

١- من حيث مشاركات فى القيادة والصراع المنظم الهادف الى التغلب على المشكلات من أجل عائلاتهن وأطفالهن .

٢- من حيث المشاركة فى حركات الاحتجاج الاجتماعية التى تنكر على القضايا الوطنية النظريه العرفية

٣- من حيث هن زعيمات ومشاركات جماهيريا فـــى الحركـــات التـــى تخاطب قضايا بالغة الاهمية مثل السلام والحفاظ على البيئه فـــالتعليم العام وغير ذلك من الموضوعات الهامه

٤- من حيث هن فعالات ونشيطات بحكم مجموعات نسائيه عديدة معينـــه والنساء المعرضات للاذى البدنى أو التمرين والنساء مـــن كبـــار السن للأمهات تحت سن العشرين والزواج المبكر قبل ســـن البلـــوغ ومن المؤكد أن حركات حقوق المرأة فى كثير من دول العـــالم قـــد ركزت كثير من الدول الى أتاحة الفرص الى وجود قاضيات فعالات فى العمل السياسى

ويطرح شافيز CHAFETZ ودوركن DOWRKINسؤالاحول العوامـــل التى أدت الى ظهور الحركات النسائية وانتشارها وفى ضوء هـــذا الســـؤال يوضحان ذلك فى ضوء عمليات التغير على المستوى الكبير مثـــل عمليـــات التحضر والتصنيع والتوسع فى التعليم وتوطين النساء بالاضافه الـــى تزايـــد حجم الطبقة الوسطى أما بيفين PIVENفيوضح ذلك فى ضوء نقطـــة التقـــاء الاقتصاد القومى للحياة المنزلية مع التغير فى الظروف الموضوعية للنســـاء التى أختصت الفاعلية السياسية وحصول المرأة على المزيد من الحقوق مـــن حيث هن نساء ومواطنات وأمهات وعاملات ولكن يبقى فى تفســـيرا لـــهذة الحركات هى مجموعة الافكار التىيقوم بها القيادات النسائية فى السعى الـــى تحقيق اهدافها(٥)٠

١- لقد عرضت وجهة النظرالمعادية للحركة النسائية فى أقوى صورهـــا فى مطبوعات بعنوان (النساء العصريات) بقلم فرديناند لوندنـــبرج و(الجنس المفقود) بقلم مارينيا فارنهام وكما فعل ويلى ،أرجع كـــل

---

(٥) VALEN TINE M. MOGHADEN WOMEN IN SSSCOITIES, INTENNATIONAL SCOIAL SCIENCE JOURNAL 1994 PP 110- 111

من لوندنبيرج وفارنهام جانبا من (مشكلة المرأة) الى أنهيار البيت كمؤسسه أجتماعية على ان نهوض الصناعه في رأى لوندنبيرج وفارنهام أتاح شرطا مسبقا ضروريا لسخط النساء كان السبب الحقيقى هو الاستجابه النسائية للثورة الصناعية وقالا ان حركة حقوق المرأة كانت تمثل رداً عصابيا لسيطرة الذكور وهو مرض عميق الجذور " شجع الاناث على رفض غرائزهن الطبيعية المبينه على اساس الجنسس وذلك فى محاولة يائسه ليصبحن مقلدات للرجال ولقد حاولت زعيمات الحركة النسائية أقناع النساء بالاستيلاء على نصيب من القوى الذكريه وانزال الهزيمة بالرجال فى حقل عملهم وذلك بدلا من حثهن على أستنباط طريقة حياة جديدة تقوم على أساس هويتهن وكانت النتيجة محو الفوارق بين الجنسين والابتعاد بالنساء عن طبيعتهن البيولوجية والسيكولوجية وتوليا باثالوجيا ثقافية جماعية ليست (الامومه) سوى مظهر واحد من مظاهرها

٢- ان عدم رضا المرأة العصرية فى أطار مثل هذا التحليل يمكن ان نرجعه منطقيا الى نجاح زعيمات الحركة النسائية فى أغراء الاناث عن الابتعاد عن غرائزهن الحقيقية ، لقد أستبدلت النساء السلبية بالعدوانية ورفضن الامومه وعمدن الى أنتهاج طرق السلوك التى ينتهجها الذكور ويمثل الاستخدام الانثوى وظهرا واحدا من مظاهر السعى للذكرويه وكانت (الامومه) تمثل مظهرا أخر ولما كانت النساء العصريات قد شعرن بخيبة الامل لعجزهن عن العثور على الامن فى دور الام وربة البيت لقد تحولت ضد أبنائهن وحاولن بأسلوب أنثوى حقيقى حرمانهم من رجولتهم ولقد أظهرت الامومه واستخدام الانثى مدى أنفصال المرأة العصرية عن هويتها الحقيقية

وكما أزدادت النساء بعدا عن الانوثة كلما أزددن سخطاً وأصبح المجتمع كله يعانى من الوهن السيكولوجى

٣- ولقد دللت اليزابيث نوتنجهام عالمة الاجتماع سبب ورطة النساء العصريات الى (الاثار) التى أحدثها تعاقب الحرب والانكماش على الاتجاهات البعيدة المدى التى كانت تسير نحو أعادة الدور النسائى فى الثقافة الغربية ولقد أجرت اليزابيث نوتنجهام مقارنة بين عائلة المرأة ودورها الجنسى وبين دورها الاقتصادى والاجتماعى ولقد كان الأول يتركز على حماية الانسجام والوفاق فى العلاقات الشخصية والعائلية فى حين أن الاخير كان يؤكد أهمية الانجاز فى مجتمع تنافسى يدعو الى الفردانية او ممارستها لقد كان الدور الاول عبر الجانب الاكبر من التاريخ هو المسيطر ولكن ماالبثت النساء تحت تأثير الحربين العالميتين ان من التاريخ هو المسيطر ولكن مالبثت النساء تحت تأثير الحربين العالميتين ان اضفن الدور التنافسى الثانى الى الدور التوفيقى وذكرت نوتنجهام ان الحرب العالمية الثانية بصفة خاصة كانت بمثابة حافز الهب امانى نساء الطبقة المتوسطة فى ادوارهن السياسية والاجتماعية والمهنية ولقد سهل التضخم وازدياد فرص العمل حدوث توسع متزايد فى استخدام المراة وبذلك اتسع نطاق الصراع بين اسلوبى حياة المراة الى حد كبير ان قلق المرأة كان أساسا يكمن فى التجديد المتغير لمجالها وكان الحل الوحيد هو خلق فكرة جديدة عن مكان المراة تالذى من شأنه ان ينتج لها أعترافا بدورها الاقتصادى عند الاعتراف بدورها العائلى .

٤- وطرحت (ميراكوماردمنسكى) العالمة الاجتماعية النظرية عن الصراع بين أدوار المرأة بطريقة أشمل فقد رفضت الحجز القائلة بان السخط بين الاناث الامريكيات يمكن ارجاعه الى سوء التكيف السيكولوجى الجماعى أو الى ميل جنسى يؤائم مجموعة من الانشطة بدلا من الاخرى وقالت انه بالرغم من الخلافات بين الجنسين التى تثبت فى الاختبارات الخاصة بقياس القدرات فان الغالبية العظمى من الرجال والنساء يشتركون فى قدرة مشتركة وهى أتقان معظم الموضوعات الاكاديمية والى جانب ذلك ندد خصوم الحركة النسائية بالنساء العاملات واللائى يشتركن فى أنشطة أندية الخدمات لانهن أبدين نفس الميول للنزعة العدوانية ويتهمن بالذكورية وهكذا فان مشكلة المرأة لم تبن على أساس اختلافات الشخصية الخلقية وانما على أساس الصراع الذى نجم عن تداخل المجالات والنواحى الذكورية والانثوية لقد تغير وضع المرأة بسرعة هائلة الى حد أصبح دورها (العصرى) يتناقض مع دورها (الانثوى)([٦])

اما بالنسبة لعلماء النفس فقد تناولت "هيلين دونيس" العالمة النفسية المتأثرة بمدرسة فرويد تحليل مطالب المرأة بالمساواة بقولها اذا اتبعت المرأة طريق الانثوية العادية تكون بذلك قبلت نزعتها الجنسية وقمعت جموحها الذكرى وأصبحت علاقتها بالعالم الخارجى تتميز بأرتباطها بزوجها وأولادها.

ومن ناحية أخرى فانها اذا رفضت الانوثه فانها تكون بذلك قد خلقت عندها عقدة ذكورية وفات بالتضحية بأنوثتها من أجل تفكير بارد غير منتج

([٦]) اليام هـ تشيف : مرجع سابق.

فى الرجولية وفاتت هويتها الجنسية الاساسية وليس ثمة مجال وسط للجمع بين الازواج والعمل أى الوظيفة والامومه .

وبالنسبة للدراسات الاقتصادية فقد أجرى (هيرمان لانشر) دراسة للحياة المحلية للسكان مدينة كولتان الامريكية وجد ان كثير من الازواج قد تنازلوا فعلا عن مركزهم وسلطتهم فى المنزل لانه لم يكن لديهم اى احساس بالسيطرة على مصائرهم الاقتصادية وكانوا عرضة للاضطهاد من جانب اصحاب العمل ،ولقداظهرت دراسة أجرتها "ميراكو ماروفكس" عن بعض العائلات اثناء فترة الكساد ،أن البطاله كانت سببا فى أن يفقد الرجال احترامهم الذاتى، ويقبلوا تبادل الادوار مع زوجاتهم، وقد انتهت دراسات عديدة عن السلطة فى العائلة الزنجية إلى نفس النتيجة، أن مكانة السلطة فى العائلى يحدده من الذى يكسب المال، اينما يكون رحل عاجزا عن اضطلاع بدوره الى كسب المال تصبح السيادة للزوجة فى الغالبية.

الواقع ان الظروف فى كلتا الحالتين ظروف شاذة ولكن الدراسات الاقتصادية افاقت الدليل على أن تتقسم الادوار فى البيت تحدده اعتبارات اقتصادية.

نقطة اخيره حول الحجة القائله بان الغرض الاساسى لعمل المرأة هو كسب مزيد من المال فهو يقوم على سوء فهم تام لاسباب عمل الانثى ، فقد اقامت الدراسات العديدة التى قام بها الباحثون الاجتماعيون والاقتصاديون الدليل على أن النساء كن يسعين للعمل لمساعدة عائلاتهن واعاله انفسهم ، وفى عام ١٩٠٧ اكتشف علماء الاجتماع الذين كانو يدرسون الظروف الاجتماعية فى بنسبيرج أن كثير من النساء اضطرت للعمل لان أزواجهن العاملين فى مصانع االصلب ومخازن السكك الحديد كانو يتقاضون أجور لم تكن كافية لإعالة عائلاتهم، ولقد أنهت الدراسة التي قام بها مكتب العمل الحكومي

الأمريكي على عينه من العمال ، إلى نفس النتيجة، لقد تبين أن نصف عـــدد هؤلاء العمال الصناعية لا تكفي أجورهم لحياة معيشية كريمة، ولم يكن فـــي الامكان توفير ميزانية عائلية كافية لإداء عملت الزوجات والاداء فـــي ســـن العمل، وتأتي نتائج هذه الدراسة نافية لإدعاء أصحاب العمل، أن النساء لســـن بحالة إلى أجور عالية لأن ليست لديهن مسئوليات اقتصادية.

الفصل العاشر

مشكلات المرأة العاملة

وعدم المساواة

الفصل العاشر

مشكلات المرأة العاملة وعدم المساواة

المشكلات الاجتماعية:

تعرف المشكلات الاجتماعية بانها أحد أشكال الانحراف عن المعايير العلمية لان فى النسق الاجتماعى تفوق المصالح الرئيسية لكثير من أفراد المجتمع ويذهب كل من مارتن وينبرج MARTIN WEINBENG وربينجبون Earl Rubington فى مؤلفهما The Solution of social phoblem تعريف بأنها صعوبة أو عقدة ، وان الصفة الاجتماعية تشير إلى هذه الصعوبات أو هذه العقوبات قد أدركها عدد كبير من الافراد.

والواقع أن علماء الاجتماع يميلون بوجة عام إلى مناقشة وتحليل المشكلات الاجتماعية، ما فى أطار النظرية السوسيولوجية العامة إلى تفسير العوامل المسببة للمشكلات الاجتماعية على أنها نتيجة لنظام أجتماعى معين.

أما فى أطار نظرية المشكلات الاجتماعية إلى تفسير المراحل التى تصبح بمقتضاها ظروف أو أحوال معينة مشكلة أجتماعية . والواقع أن هنا ثمة اتجاة لتحليل المشكلات بوصفها حالة من الضرر الذى يلحق بالمجتمع وهناك اتجاه أخر يستند فى تحليلة للمشكلات الاجتماعية على الربط بينهما وبين نمط القيم السائد ، فنجد عالم الاجتماع هيرمان Herman يقرر انة لتحديد ما تعنية المشكلات الاجتماعية لابد من وجود بعض الجهات المعيارية، فهناك ضرورة للتأكيد على القيم كنظرية عامة للمشكلات الاجتماعية ، وكذلك على العمليات التى نختار على أساسها تلك القيم (*).

(*) عزة صيام: المشكلات الاجتماعية والنقد الاجتماعي، مكتبة الحرية، القاهرة ١٩٩٧.

إن نظرية القيم تفرض علينا دراسة الطبيعة الانسانية وعلاقة الفـــرد بالمجتمع ، والقواعد التى تحكم عملية الانجاز ، وفهم الحاجـــات الانســانية بطرق أشباعها . والحقيقة ان هذا الاتجاة يســتند فـــى تحليلــة للمشــكلات الاجتماعية على ان المجتمع نفسة هو الذى يعرف فى النهاية جميع مشــكلاتة الاجتماعية وفقاً لمستويات أخلاقية معينة تمـــدة أى المجتمـــع بمعـــايير صريحة واضحة ، دقيقة ومن ثم فإن تجاهل المعايير الاجتماعية السائدة فـــى المجتمع ، يشكل فى حد ذاتة مشكلة إجتماعية ذلك أن بعض مشكلات العمالة النسائية يرجع إلى طبيعة التباين الطبيعى والاقتصادى والمؤثرات الســـكانية والاجتماعية السائدة وفى ضوء هذه المبادئ ربما أمكننا فهم طابع الحركـــات الاجتماعية فى المجتمعات الغربية اذا ما اخذنا فى اعتبارنا طبيعـــة النظـــام الديموقراطى الذى يأخذ بمبدأ المساواة ومفهوم القيـــم فـــى مجتمـــع متغـــير والواضح ان الحركات النسائية جاءت موجه ضد عدم المساواة فى الاجـــور وحقوقها الطبيعية فى رعاية الطفولة . وأصبحت الجهود المبذولة فـــى هـــذا الشأن موجهة لاقناع أصحاب الاعمال والصفوات الحاكمة بضرورة إحـــداث تعديلات جوهرية فى القوانين من أجل المساواة والتىتحمى طبيعـــة المـــرأة بالاضافة إلى رعاية الطفولة .

المرأة وعدم المساواة في الأجور:

تعد قضية الاجور أحد محاور الجدل داخل البنـــاء النقـــابى الواحـــد خاصة حول المعدلات بين أجور الرجال والاناث فى ظروف العمل الواحد . وبدلاً من ان كانت هذه القضية موضع مساومات بيـــن التنظيمـــات النقابيـــة الادارية ، فإنها تحولت إلى قضية داخل المنظمات الصناعية فشكلت حد لمـــا

بين الرجال والنساء حول الحدين الادنى والاعلى من ناحيـــة وبيـــن شـــغل الوظائف فى بناء قوى العمل من ناحية أخرى .

لقد تحولت هذه القضية إلى محور الصراع الـــذى قادتـــة الحركـــة النقابية العمالية النسائية ضد الرجال، وتحولتْ إلى جماعـــات ضغـــط علـــى المنظمات النقابية العمالية ، والاحزاب السياسية ، بل تعدتهما إلى إثارة الرأى العام والتعاطف مع مطالبهن ونستطيع أن نضع ملامح هـــذه المشـــكلة فـــي بريطانيا.

بريطانيا : كانت مشكلة الاجور فى بريطانيا تشكل بصـــورة دائمـــة قضية محورية بالنسبة للمنظمات النقابية ، خاصة وأن الصراع أخذ ينمو بين بين العمال والعاملات سواء على مستوى منظمات العمـــل . أو المنظمـــات النقابية فالفكرة الشائعة حول النصيب الاعلى من الاجر هو للرجال بأعتبارهم المسئولين عن إعالة الاسر ، وهذه الفكرة أصبحت غير مقبولة قياساً علـــى احصاء يشير إلى ان من بين كل ثلاث أسر فى بريطانيا كانت المـــرأة هـــى المكتسب الرئيسى أو الوحيد للعيش ومن الامور الصارخة هو منـــح المـــرأة أجر يعلو عن أجر الرجل فى مستوى العمل الواحد .

ولعلاج هذه الحالة الاخيرة أينما وجدت تم وضع قانون المساواة فـــى الاجر عام ١٩٧٠. ولقد جاءات صياغة هذا القانون فى نهاية عملية مســـلومة تم التوفيق فيها بين احرار الـــ TUC (على المساواة فى الاجر فى العمـــل ذو القيمة المساوية) ويتم تنفيذ ذلك بعد عامين من تنفيذ القانون . وبين تفضيـــل اصحاب العمل للمفهوم الاضيق ويقتصر على (المساواة فى الاجـــر مقـــابل العمل المتساوى) ولايتم تنفيذ هذا بصورة كاملة الابعد سبع ســـنوات مـــن تسوية الوضع بصورة تدريجية .

لقد أدى هذا القانون إلى مساواة أجر النساء اللائى يؤديـــن (نفــس العمل أو الشبية بة) أو (العمل الذى يصنف بإنة مكافىء لما يؤدية أى رجـل اذا كان لعملها أو لعملهن قيمة مساوية)

١- وقد كان من نتيجة الحل الوسط والاتفاق على فترة خمـس سـنوات لتنفيذ القانون ان اصبح امام كل من اصحاب العمل والنقابات العمالية وقتاً فسيحاً ليس فقط للتوافق مع متطلبات القانون بل أيضاً للتوصـل إلى سبل لاعادة تشكيل بنية قوة العمل التابعة لكل منهما وذلك باعادة تقييم الوظائف أو تقسيم العمل تبعاً لجنس من يقوم بة بحيث يمكـن التخلص من القانون ومن (دليل اصحاب العمل للمساواة فى الاجر) الذى تم وضعه وتوزيعه على نطاق واسع خلال السـنوات السـابقة لعام ١٩٧٦ يتبين كيف كان الاذعان لتنفيذ القانون يتم بـأدنى حـد بالتحايل على بنودة، لقد ظلت مشكلة عدم المساواة في الأجور مـن الموضوعات التي يثار حولها الصراع بين النقابات العمالية.

كذلك هناك من الدلائل بما يفيد أن بعض أصحاب العمل قد استخدموا مثل هذه الأساليب. أما من ناحية النقابة العمالية فقد كان تقبلها أو تسـامحها أذاي هذه الأساليب يعتمد بدرجة كبيرة على الـتزام هـذه الأسـاليب بمبـدأ المساواة في الأجر وفى تقرير وضعة ال TUC عن موافق النقابات المنتسبة له أذاي المساواة في الأجر قبل تنفيذ القانون ، وجد أن " موقف النقابات أذاي المساواة في الأجر كان مختلف حول التعريف المناسب ، وهو مـا إذا كـان الهدف الأساسي للنقابات هو تامين وضع أعضائها من الرجال أم هو تحقيـق المساواة للنساء. وفى حقيقة الأمر فان ال TUC حتى نهاية السـتينات كـان يأبى مساندة التشريع الخاص بالمساواة في الأجر ، فضـلا أن يتـم ترتيـب الأوضاع عن طريق التفاوض حول الأجر بدلا مـن تغيـيره عـن طريـق

الإخطار والفرص وبالرغم من حقيقة أن النساء في الثمانينات قد حصله مـن التشريعات التي تحمى حقوقهن ما يفوق أي وقت مضى ، وارتفعت نسـبتهن اكثر من أي وقت أخر ضمن القوة العاملـة (٤١ فـي المائـة) والعمالـة المنظمة (٢٨ في المائة) وحصلن في مجال الحركة النقابية على هيكل مـن السياسة الراعية لحقهن في المساواة الكاملة ، آلا أن مضغهن داخل كل مـن الحركة النقابية وسوق العمل غير متكافئ ونحن قد لاحظنا من قبل انه رغـم إصرار النساء للكثير من الحقوق الشرعية فـي السـبعينات آلا أن متوسـط دخولهن كنسبة مئوية من دخول الرجال قد انخفضـت مـع نهايـة العقـد ، وأصبحت عدم المساواة اكبر بدلا من لن تقل فالأجر الأقل والافتقار للفرصـة مازالا هما السمتان الرئيسيان في مجال استخدام المـرأة ، وإخفـاق قـانون المساواة في الأجر في مساواة أجورهن بأجور الرجال لا يمكن تفسـيره آلا جزئيا فقط بضعف القانون وبأساليب المراوغة والتحايل التي بعض أصحـاب العمل والنقابات العمالية أما انخفاض متوسط الأجر للنساء فهو نـاجم مـن حقيقة أن معظم ما تم عملة من اجل وضع معدلات أجـور العـاملات فـي الوظائف النسائية ، يعتبر من الناحية التاريخية اقل من الحد الأدنى لمعـدلات الأجور للرجال في أي صناعة من الصناعات ، وفى الوقت الحالي فانه رغم عدم قانونية توصيف الوظائف ومعدلات الأجور بناء على جنـس العـامل ، فان بنية قوى العمل في بريطانيا ظلت دائما تسير بصورة نسبية وفقا للتقسـيم الجنسي للعمل لدرجة انه مازال يوجد حتى الآن اعتراف ضمنـي بوجـود وظائف نسائية مع ما يترتب على ذلك من تحديد اجر منخفض لها بل وحتـى بالرغم من أن الكثير من النساء قد طالبن بحق العمل والتدريب في وظـائف الرجال ، آلا أن الرجال لم يبدوا أي رغبة في الدخول في مجال الوظـائف النسائية (فيما عدا قلة منهم اختاروا العمل في مجال التوليد ، وهذا الأمـر لا

يثير دهشة على الإطلاق نظرا لان معظم الرجال يعتبرون أن متوسط اجـــر المرأة هو شئ مثير للسخرية أمل مسالة العزل والفصل في المجال الوظيفي، فهي ليست بالمسالة التاريخية ، ذلك لن القرن العشرين ، يعكـــس الاعتقـــاد الشائع، قد شهد تزايد انحصار النساء في مهن قليلة نسبيا، لكن مـــع مطلـــع القرن فقد عملت النساء في العديد من الأعمال والوظائف المهاريـــة بشـــكل اكبر بكثير وبنسبة أعلى مما يحدث اليوم فنحن نجد أن ٢٤ في المائـــة مـــن النساء كن من العاملات الماهرات مقابل ١٤ في المائة فقط بعد ذلك مشكلة

فرنسا : منذ عقدين من السنين كان الاتحاد العام للعمـــال والاتحـــاد الديمقراطي الفرنسي للعمال في موقف المعارضة لمعظم السياســـات التـــي تنتجها حكومات اليمين الوسط بزعامة الأستاذ ريجول دب وبيرو جيســـكار دسيتان ومع ذلك فقد صدرت في هذه الفترة قوانين ربما كانت تحمل معـــها تقدما تجاه المساواة بين الجنسين ففي عام ١٩٤٦ كانت فرنسا تحظر التفرقـــة في الأجور بين الرجال والنساء ثم إعادة تأكد حق المساواة في الأجر انفـــس القدر من العمل في قانون المساواة الجماعية عام ١٩٥٠ ولقد كان لإصـــرار الحكومة الفرنسية أثرة في تضمنت معاصرة روما التي تم بمقتضاها إنشـــاء السوق الأوربية المشتركة (المادة ١٩٩) ، التي نصت على المســـاواة فـــي الأجر لنفس القدر من العمل ظن ولم يكن ذلك في حقيقـــة الأمـــر اجتماعيـــا بتحقيق المساواة بين الجنسين ، بل كان الهدف منه عدم السماح لتحقيق مـــيزة تنافسية لا صحاب المصنوعات وخصوصا في صناعة النســـيج ، فـــي دول السوق الأخر ، والتى كانت من الناحية العلمية اكثر ابتعاداً من فرنســـا عـــن تحقيق المساواة في الأجر ولقد تجسد هذا المبـــدأ الـــذي وضعتـــه الســـوق المشتركة في قانون ٢٢/ديسمبر/١٩٧٢ ثم أعقبت قانون ١١/يوليـــو/١٩٧٥

الذي يمنع التمييز في العمل بسبب الجنس أو الوضع الأسرى ورغم تأييد كل من الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للمبادئ التي تجسدها هذه القوانين آلا أنها ، القوانين، كما يقول هذان الاتحادان، كانت عقيمة تماماً وفى ٢٨/يناير/١٩٨١ صدر قانون العمل نصف الوقت ، متخطياً المعارضة التي أيدتها التنظيمات العمالية النسائية، فقد كان هذا القانون يسمح لا صحلب العمل بتقدير نظام العمل نصف الوقت عند رغبتهم في ذلك وبالرغم من أن الأمر كان يتطلب منهم عند التنفيذ هذا النظام استشارة مفتشي العمل ولجنة مشروع المصنع- وهو ما يقابل إلى حد ما مجلس العمل في بعض الدول الأوربية الأخرى آلا انهم لم يكونوا ملزمين بالأخذ برأيهم ، وفى الحقيقة ، فانه من الممكن اعتبار هذا القانون بمثابة اعتداء رمزي على حق النساء في العمل حيث أن معظم العاملين نصف الوقت في جميع الدول ، هم من النساء ولان فرنسا ولفترة قريبة كانت ضد النساء المتزوجات في وظائف الخدوة الحكومية ، فمما يستحق الذكر أن قانونا للعمل نصف الوقت اكثر تحررا وهو الذي صدر في ٢٣/ديسمبر/١٩٨٠ ، قد شرع فترة تجريبية لمدة عامين يمكن للموظفين من كلا الجنسين الاختيار خلالها العمل نصف الوقت وهذا الخيار كان يعامل بنفس معاملة العمل لليوم الكامل من اجل تقرير حقوق التدريب والترفيه . وبالنسبة للأسرة التي يحظى أطفالها بأولوية الحصول على خدمات رعاية الطفل العمة أو الخاصة ، فقد كانت متحفظ بحق استخدام هذه الخدمات خلال فترة العمل التجريبية لنصف الوقت وفى فرنسا يصل معدل العمالة لنصف الوقت اقل مما هو في بريطانيا والولايات المتحدة والدانمرك والسويد ، آلا لنه يفوق المعدل الموجود في كل من ايرلندا وإيطاليا فقد كانت نسبة العاملات لنصف الوقت تبلغ ١٣,٦ في المائة من القوى العملة النسائية عام ١٩٧٥ و١٥,٢ في المائة بعد ذلك بخمس سنوات .

ويوضح الجدول التالي النساء لنصف الوقـــت اختياريـــاً أو إجباريـــا وفقـــا للمجموعات العمر يه في عام ١٩٨٠ .

جدول رقم (٨)

يوضح وضع النساء في القوة العاملة لنصف الوقت في فرنسا ١٩٨٠

السن	العاملات لنصف الوقت
١٥-٢٤	٨,٦
٢٥-٣٩	١٣,٢
٤٠-٤٩	١٩,٢
٥٠-٥٩	١٨,٤
٦٠ فما فوق	٢٥,٤
جميع الأعمار	١٥,٢

ألمانيا : أن أهم النقابات التي حظيت باهتمام كبير من الاهتمام فـــي مساحة المرأة العاملة هي قضية الأجور وبصفة خاصة في بداية الثمانينـــات فقامت المحكمة العمالية العليا بإصدار حكم بان أجور النساء بوضعها الراهـن تعتبر غير دستورية وساعات العمل الخمـــس والثلاثـــون أســـبوعا . رغـــم معدلات ذوى الياقات الزرقاء وذوى الياقة البيضاء في درجة واحدة نظرا لما ينشأ من ذلك من مظالم وبصفة خاصة التمييز في الأجور وان مجالس العمل تلعب دورا واضى بخصوص قضايا المرأة ومن بينها قضية الأجور بـــالرغم من أنها ليست وكيلة عن النقابات فهذه المجالس تعد مسئولة من إدارة العقـــود النقابية داخل مكان العمل وقد تتفاوض بشان أدراج بعض الإضافات في العقد تشمل الأجر الحوافز والكافات والزيادات في الأجـــور مـــن الحـــد الأدنـــى المذكور في الاتفاقيات وباتت القضية الغالية للنساء علـــى مـــدى الســـنوات الخمس عشرة الماضية هي التصفيات الخاصة بالأجر الضعيف وكانت هـــذه

التصُفيات قد أدرجت بعد عام ١٩٥٥ في جدول الأجور ذو الدرجات الست وقد تمكنت النساء من الاستعانة بوزير العمل حيث قام عام ١٩٧٣ بتكليف لجنة لدراسة هذه المشكلة وقد جاء التقرير النهائي لهذه الدراسة بعمل بين طيافة توصيات بأجراء اختيار " عما إذا كان من الممكن من الناحية العلمية توصيف عمل بأنة "ثقيل" إذا ما اشتمل على بذل مجهود عضلي كبير ، وهل يمكن وصفة بأنة عمل "ضعيف" إذا ما كان يؤدى فقط إلى حدوث مجرد توتر أو ضغط عصبي في حالة ما إذا كانت المجهود العضلي ضعيف ومن هنا كان السعي لوضع تعريفات اكثر وضوحا لكلمات مثل "الضغط" و"الطلب" و" العبئ" على أساس أن المطلب الدستوري من اجل المساواة في الأجر يجعل هذه العناصر ذات أهمية كبرى باعتبارها بيانات تحدد الاتجاه لتوصيف مؤشرات الأجر المقابل ولقد ترك التقرير للشركات الاجتماعية مسئولية تطبيق الدراسة عن الضغط والطلب على درجات الأجر لكن أصحاب العمل رفضوا هذا التقرير بدعوى أن مجموعات الأجر الخفيف ليست بالشيء الذي يتعلق بالنساء فقط، حيث أن بعض الرجال يند رجون في هذه المجموعات، كما أن درجات الأجر القائمة تعكس قيما مناسبة لهذا النوع من العمل بعد ذلك أدى الكساد الاقتصادي إلى إغراق كل من الحكومة والنقابة في الاهتمام بمراجعة انساق تقييم الوظائف المرتبطة بدرجات الأجر وقد قامت مجموعات من النساء بالسير في الطريق مع زملائهن ، ومجالس العمل ، ونقابات العمال الخاصة بهن وأخيرا مع المحاكم العمالية لإقناعها بان "العمل الخفيف الذي يتضمن به أحد مصانع تعبئة العسل ، وفى مؤسسة للتصوير الفوتوغرافي ، وفى مصنع للأسلاك الكهربائية ،هو عمل مرهن وثقيل ويؤدى لتعمم كذلك فهو عمل لا يستطيع رجل القيام به حتى لو تلقى أجرا أعلى من المجموعة الثانية للأجر . وقد كسبت العاملات في مجال التصوير

الفوتوغرافي قضية عام ١٩٨٢ ، وهناك ما يدعو للأمل بان المحاكم العمالية الأخرى سوف تنظر بعين الاعتبار والتفهم للقضايا المطروحة أمامها ولكن الحقيقة التي لأمراء فيها هي أن مسالة المساواة في الأجر مقابل العمل ذو القيمة المساوية ما زالت في حاجة إلى الكفاح من اجلها وهناك حقيقة أخرى هي أن الكثير من المشاكل المتعلقة بالنساء العاملات الألمانيات تكمن في نسبة المساواة المزدوج حيث القرارات التي تتخذها المجالس العمالية يمكن أن تنقض كل من الاتفاقات الإقليمية والتشريعات القومية خصوصا فيما يتعلق بمسائل الفصل وضبط الأجر . ويرجع ذلك إلى أن الكثير من أعضاء هذه المجالس يشاركون أصحاب العمل اعتقادهم بان قوانين الحماية التي تمس عمل النساء تزيد من التكاليف والأعباء في إدارات شئون الأفراد والهدف من وراء ذلك هو خلق شعور بالتحيز ضد عمل النساء في مناصب تتجاوز الحدود الدنيا للأجور لذلك كانت هناك المطالب بمزيد من المشاركة النسائية في عضوية لجان المساومة وكذلك في المجالس العمالية .

وخلال الثلاثون عاما التي مرة منذ إنشاء التنظيم النقابي الألماني طرأ على مدخلة في معالجة المشاكل النسائية عدة تغييرات هامة نتيجة لضغوط داخلية وخارجية وبعد أن أصبحت ماريا قير الرئيسة الثانية للقطاع النساء في التنظيم النقابي الألماني في منتصف الستينات بدأت في تنفيذ برنامج تعليمي عن وضع ومشاكل النساء موجة لكل من النساء النقابيات ولزملائهن من الرجال وقد تضمن هذا البرنامج عدد من الدراسات عن النساء العاملات بنيت أجداها أن النساء بدرجة كن يعملن أساس للضرورة الاقتصادية وبذلك في دخل الأسرة في الاقتصاد وبعد ذلك بفترة قصيرة تحول الموقف الرسمي للنقابة إلى التأييد الإيجابي للنساء اللائى يجمعن بين العمل والزواج ولقد أدى القلق من أن النساء ممن لهن أطفال صغار لا يجب

أن يعملن خارج المنزل إلى الاهتمام بزيارة عدد الأماكن في المدارس الداخلية ومدارس الحضانة وعنئذن تفيد الموقف إزاء هذه الأماكن فبعد أن كان ينظر لها على أنها مؤسسات ضرورية بالرغم من كونها بديل غير مرغوب فيه لرعاية الأم اصبح الان لها قيمتها في الإسهام في أعداد الأطفال للتعليم الرسمي والحياة الاجتماعية مع من في مثل عمرهم والاستعراض العام للأنشطة التشريعية خلال النصف الأول من السبعينات يشير إلى حجم النجاحات التي حققها النقابات العالمية والمنظمات النسائية ١٩٧١ من نطاق قانون التدريب المهني بحيث يمكن تدريب ربات البيوت ممن يرغبن في العمل

١٩٧٢ إصلاح نظام التامين والمعاشات بما يسمح باشتراك أصحاب العمل الخاص وربات البيوت

١٩٧٣ تأييد الحكومة لنظام الرعاية الأسرية اليومية كنوع من المساعدة لكل من الأمهات وأمهات الأطفال الصغار ممن يرغبن في الحصول على دخل برعاية أطفال الأمهات الأخريات

١٩٧٤ توفير الاعتمادات الأزمة لبرنامج التامين الصحي بما يتح منح إجازة مدفوعة الأجر تصل الأجر إلى خمسة أيام في العام لرعاية الأطفال المرضى

١٩٧٥ صدور قانون جديد للزواج والطلاق يسمح للنساء باختيار العمل بغض النظر عن موافقة الأزواج كما يحقق المساواة في المسئولية بين الزوجين من اجل حماية الزواج وتحمل المسئوليات المنزلية .

إيطاليا : لقد كانت السياسة النقابية في إيطاليا شان التمايز في الأجور اكثر تعقيدا فعلى الرغم من أن النقابات لم تسعى بفعالية لتحقيق هدف المساواة في الأجور آلا أنها دافعت بقوة عن العمال ذوى الأجور المنخفضة،

وقد تمكنت في الفترة من ١٩٤٥ إلى ١٩٤٧ من تحقيق زيادات كبيرة في الأجر لهؤلاء مقارنة بما حصل علية أصحاب الأجور الأفضل ومن ثم فقد ضاقت الفجوة بدرجة كبيرة في تمايز الأجور بين الجنسين وفى هذه الفترة قلت نسبة التمايز في الأجور بين العمال بين الرجال والنساء ممن على نفس مستوى المهارة من ٥٠% إلى ٣٠% بالنسبة للنساء البالغات أما العلاوات الاجتماعية لمواجهة أعباء المعيشة والتى دخلت عام ١٩٤٥ فكانت موضع أخر بهذه العلاوات كانت مرتبطة بما يحدث من تقلبات في مؤشر الأسعار وكان الهدف منها تقوية القدرة الشرعية للعمال والذين تأثروا بشدة من سنوات الحرب ولم تكن هذه العلاوات تحسب كجزء ثابت من الأجور بل كنسبة منفصلة ، وكانت النساء العاملات فوق سن العشرين يحصلن على علاوة تقل بنسبة ١٣% مما يحصل علية الرجال في نفس السن ومع أن عملية التفرقة في معدلات الأجر الأساسي كانت مقبولة بصفة عامة ، آلا أن التمايز في علاوة أعباء المعيشة قد أثار احتجاجات شديدة ففي تورينو قامت النساء بالإضراب عن العمل بتأييد من زعامة نقابة النساء الإيطاليات وضد مشيئة الزعامة النقابية ونجحت في الحصول على زيادات مساوية في علاوات أعباء المعيشة . كذلك امتد الكفاح إلى ميلانو واخطر القيادة القومية للاتحاد العام للعمال الإيطالي إلى التدخل وإلغاء التمايز وبعد عامين ، قامت السكرتارية العامة لنقابة عمال النسيج (تيريزا نونش) مرة أخرى بإثارة قضية المساواة خلال إحدى جلسات الملومة وقد قادم أصحاب العمل بشدة هذا الأمر ولكن عندما وصل إلى السكرتير العام لاتحاد عمال إيطاليا ، وهو شيوعي قرر قبول الأمر الواقع

فقد صدرت في عام ١٩٠٢ بعض القوانين لحماية النساء تضمنت الحد من استخدام الأطفال ، وحظر عمل النساء في المهن التي تحت الأرض

مع توفير بعض الحماية لمن في النوبات الليلية ،كما أنها حرمت عمل النساء في الأسابيع الأربعة الأولى بعد الوضع وكان هذا التشريع مقارنه بما طرحه الحزب الاشتراكي الإيطالي محدود وضعيف وان كان الاثنان يسيران في نفس الاتجاه العام، وفى حين أن النساء داخل النقابات وفى الحزب الاشتراكي يؤيدين التشريعات الخاصة بحماية النساء فان الاتجاه النسائي خارج الحركة العالمية على العكس ، معارض التشريعات الحماية للنساء على أساس أنها تكرس وضعهم التقليدي المتسخ بالنقص وقد حدث خلال الخمسينات تحول تدريجي في مجال الاهتمام نحو مسالة المساواة على الأقل بذلك المعنى المحدود الذي تقتصر على المساواة في الأجر مقابل نفس العمل، ولكن ظلت مسالة تحقيق المساواة للنساء وحقهن في التصويت وفى العمل والمساواة في المعاملة هي هدف جميع الأحزاب السياسية اليسارية والاتحاد العام لعمال إيطاليا الذي أعيد بناؤه من جديد، بجانب هذا فان اليسار عمل أيضا على التأكيد على أهمية " الوظائف الأساسية للأسرة " وكذلك على مدى الحاجة إلى نوعية من النساء الاشتراكيات والشيوعيات للعمل مع الجماعات النسائية الكاثوليكية لتحديث الأسرة وتحسين أحوال النساء، وهذه الخلفية تساعد على معرفة السبب وراء الاتفاق المشروط الذي توصل إلية كل من اليسار والقوى الكاثوليكية المحافظة في المادة ٣٧ من الدستور ، والتى تنص على المساواة بين الرجال والنساء في مجال العمل والأجر مقابل النص أيضا على ظروف العمل لا ينفى أن تعرض " الدور الأسرى ودور الأمومة الجوهريان للخطر " ولكن الغموض الذي أحاط بهذه المادة كان يعكس مدى الخلاف في وجهات النظر بين القوتين السياستين وظل أساسا الجدل مستمر حول تفسير القانون الذي بقى إلى حد كبير دون تنفيذ وفى عام ١٩٥٠ صدر قانون الأمومة الذي جعل فصل النساء في مرحلة الحمل أو ممن لهن طفل يقل سنة عن العام

الكامل أمرا غير قانوني ، ثم قانون ١٩٦٣ الذي حرم فصل النساء بعد زواجهن بعام، وهى مسالة كانت شائعة حتى الستينات ومنصوص عليها في قانون العمل وعقود العمل ومع ذلك فقد كانت الأكثر أهمية على تحقيق المساواة هو أن مسالة توفير الحماية للنساء العاملات ظلت تشكل الأولوية في السياسات الاجتماعية للنقابات بعد انتهاء الحرب، ففي عام ١٩٤٦ ،تم التوصل إلى قانون اتفاق قوى شامل بين الاتحاد العام لعمال إيطاليا واتحاد أصحاب العمل فيما يتعلق بحماية النساء الحاملات يقضى بمنح فترة إجازة إجبارية تحصل بمقتضاها المرأة الحامل على ثلاثة شهور قبل الوضع وعلى ستة أسابيع بعدة مع حصولها على ثلثي الأجر، وقد عمل التحاد العام لعمال بايطاليا على التقدم بمشروع قانون للأمهات العاملات تنبيه عضوات البرلمان من الأحزاب اليسارية بزعامة العضوة الشيوعية "ميزازا نوتش" والتى كانت تتولى منصب السكرتيرة القومية لنقابة عمال الملابس والنسيج، ولقد حظي مشروع القانون بمساندة قوية من خلال شن حملة جماعية استمرت عامين نشطت فيها بشكل خاص نقابة النسيج والنساء الشيوعيات، أما القانون الذي صدر أخيرا عام ١٩٥٠، وبالرغم من اختلافه عن القانون المقترح أصلا إلا انه قد حكم علية في ذلك الحين بأنه واحد من افضل القوانين لحماية الأمومة في الدول الرأسمالية وقد نص القانون على منح المرأة راحة إجبارية من العمل لمدة ثلاث شهور قبل الوضع وثمانية أسابيع بعدة بجانب فترة راحة للرضاعة خلال ساعات العمل طوال العام الأول لمولد الطفل ويتم ذلك في أماكن رعاية خاصة يتولى إنشاءها أصحاب العمل وكذلك تمام القانون يرفع نسبة المزايا خلال فترة إجازة الحضانة إلى ٨٠% من الأجر كما حرم فصل المرأة خلال فترة الحمل ولمدة عام بعد الوضع .

الولايات المتحدة الأمريكية : أن قضية الأجور بالنسبة للمرأة العاملة الولايات المتحدة الأمريكية من الموضوعات التي تثير الكثير من المشـكلات وخاصة أن للنساء كانت تعملن في الوظائف ذات الأجر المنخفـض إذ كـان هناك تركز شديد وواضح للقوى العاملة النسائية فـي الأجـور المنخفضـة بصورة واضحة عن الرجال وان اتجاه النساء للتجمع لا يتم فقط في نطـاق الوظائف ذات الأجر المنخفض ، بل أيضا داخـل الجماعـات ذات الأجـر المرتفع كما أنهن تركزون في أرقى درجات الأجـر المنخفـض والمكـان المنخفض وهذا ينطبق على مهن البيع والطلب والقانون والتعليم والتمريـض والمكتبات والمهن الفنية وهذا ما يوضح التالي.

توزيع الأجر في الولايات المتحدة طبقا للأجر والمرتب ، وفقا للنسبة المئوية للعاملين من كل جنس في كل مستوى من الدخل .

جدول رقم (٩)

توزيع الأجور في أمريكا بين الرجل والمرأة

الدخل السنوي بالدولار	المرأة	الرجل
٨,٠٠٠	٨٠	٢٠
٩,٠٠٠	٦٥	٣٥
١٠,٠٠٠	٦٠	٤٠
١١,٠٠٠	٥٨	٤٢
١٢,٠٠٠	٤٠	٦٠
١٣,٠٠٠	٣٤	٦٦
١٤,٠٠٠	٢٠	٨٠
١٥,٠٠٠	٥	٩٥

وقد يكون من المفيد هنا عقد مقارنة لمتوسط الدخول الأسبوعية بين كل من عمال الأجر والمرتب من الرجال والنساء على مدى عشر سنوات، حيث أن مثل هذه المقارنة توضح الفجوة بين أجور النساء والرجال بالرغم من ارتفاع الأجور بصفة عامة ويتضح ذلك من الجدول التالي حيث يوضح متوسط الدخل الأسبوعي على مدى عام للعاملين طول الوقت في الولايات المتحدة لسن ١٤ سنة فاكثر حسب الجنس ١٩٦٠-١٩٨٦.

جدول رقم (١٠)

يوضح متوسط الدخل السنوي بين الرجل والمرأة بالدولار (١٩٦٠-١٩٩١)

السنة	الدخول السنوي بالدولار		دخول النساء بالنسبة المئوية لدخول الرجال
	نساء	رجال	
١٩٦٠	٣,٢٩٣	٥,٤١٧	٦٠,٨
١٩٦٣	٣,٥٦١	٥,٩٧٨	٥٩,٦
١٩٦٦	٩,٩٧٣	٦,٨٤٨	٥٨,٠
١٩٦٩	٤,٩٧٧	٨,٢٢٧	٦٠,٥
١٩٧٢	٥,٦٠٣	١٠,٢٠٢	٥٧,٩
١٩٧٥	٧,٥٠٤	١٢,٧٥٨	٥٨,٨
١٩٧٨	٩,٣٥٠	١٥,٧٣٠	٥٩,٤
١٩٩١	١٢,٠٠١	٢٠,٢٦٠	٥٩,٢

يتضح من الجدول السابق أن هناك فجوة ثابتة في الدخول بين الرجال والمرأة في الولايات المتحدة الأمريكية وهذا مرجعة إلي طبيعة العمل الذي تمارسه المرأة بالقياس وضعها ومكانتها الطبيعية بالإضافة إلي ضعف النقابات العمالية من إجل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء.

لقد اتضح من خلال التحليل التاريخي للحركة النقابية النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية أن تجربة النساء منذ الأربعينات أظهرت تناقض

كبير فمن ناحية انضمت أعداد لم يسبق لها مثيل من الإنـــاث إلـــى القــوى العاملة وبذلك غير إلى حد كبير التوزيع القائم للأدوار الاقتصاديـــة ومـــن ناحية أخرى لم يتحقق سوى تقدم ضئيل في المجلات التـــي تعتــبر الشــغل الشاغل لرعايات حقوق المرأة ومن هذه المجالات الاستخدام المهني ومراكــز رعاية الطفل وقضايا الأمومة وسلم الأجور . والآن أخذت النقابات القوميـــة في الولايات المتحدة الأمريكية وبصورة متزايدة تقوم بإنشاء أقسام تختـــص بالشئون أو النشاطات النسائية (وتوجد قلة من هذه النقابات التي بها مثل هذه الأقسام من عشرون عاما أو اكثر) وتـــهدف النقابـــات مـــن خـــلال عقــد المؤتمرات وإصدار المطبوعات إلى تنمية العضوات والتشجيع على تشـــكيل لجان نسائية في النقابات المحلية وتدريب النساء على الدخـــول فـــي لجـــان المساومة والشكاوى ومن ناحية أخرى نجد أن عدد من النقابات كـــانت لـــها الريادة في جعل القضايا ذات الأهمية بالنسبة للنساء في مقدمة الصدارة فنجــد مثلا الإدارة القانونية بالنقابات الدولية لعمال الكهرباء والراديو والإلـــه قــد حشدت في المحاكم قضايا تتعلق بالعجز نتيجة الحمل والتمييز في الأجـــر ، والتمييز في الجنس في التعين والترقية كذلك استطاع عمال الاتصالات فـــي أمريكا الحصول على زيادات في أجور عمال الأجر المنخفض (معظمـــهم من النساء) وتحقيق عدد التو صفات الوظيفية بما حقق تضيق حجم التفــاوت في الأجر أيضا فان العقد المبرم بين الاتحاد الأمريكي لموظـــف الحكومـــة ووزارة العمل الأمريكي قد أتاح للعمال من الرجال والنساء ، الاستفادة مـــن وقت الإجازة مدفوعة الأجر في الحمل أو رعاية الطفل وكذلك الحصول على إجازة بدون اجر لمدة عاميين .

اليابان: أن الدستور في اليابان يوفر مبدأ المساواة في ظل القـــانون ، بغض النظر عن الفرع أو السلالة أو الجنس أو المكانة الاجتماعية أو اصـــل الأسرة ... ومن هنا قام قانون معايير العمل بالنص على عدم التميز اســتفادا إلى عدم من هذه الأسس ، وان كان يشير إلى مسالة الجنس فقط فيما يتعلــق بالأجور أما السبب في هذا التمييز فليس واضح علـــى الإطـــلاق وان كـــان أغلبية المشرعين يقولون بان فلول قانون معايير العمل من ذكـــر أي شـــئ محدد عن المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء من حيث الظروف العامة للعمل يرجع إلى أن النساء بالفعل تتمتعن بأنواع محددة من الحماية لا تنطبق على الرجال في أي بند من بنود نفس القانون والحكومة في إدارتها لقـــانون معايير العمل تنمو لمدة الحماية بشكل واسع ضد التفرقـــة الجنســية بقـــدر الإمكان ، حتى المحاكم في معظم قراراتها تؤيد هذه النظرية ، وتعتـــبر أي تفرقة ضد النساء بسبب جنسهن هذه عمل غبر قـــانوني لضمـــان الدســتور المساواة بين الجنسين ، لذلك فان الاستغناء عن النساء بسبب السن أو الزواج مثلا كان يرفض لعدم قانونية أما في حالات الاستغناء بعد الـــزواج ، فـــان المحاكم تعتمد أيضا على البند ٢٤من الدستور الذي يضمن حرية النساء فـــي الزواج . وقانون معايير العمل ، يغطى عدد من الحالات المتعلقة بظـــروف العمل والتى يؤخذ بها لحماية الحلة الصحية وتوفير الأمان للنساء العـــاملات كأمهات لذلك نجد أن ساعات عملهن في الأسبوع محددة ويمكن عدم تكليفهن بالعمل مساء (فيما عدا الممرضات ومـــن يعتـــبر عملـــهن مســاءاً مســألة ضرورية. وكل ساعات العمل الليلية تكون محددة) كما قد لا يسمح بعملـــهن تحت الأرض ، أو فوق ارتفاعات معينة كذلك هناك عـــدد مـــن القـــرارات الخاصة التي تحكم عمل النساء خلال فـــترة الحمـــل والحضانـــة والـــدورة

الشهرية، وإجازة رعاية الطفل ، وهى قرارات تحيزها النقابات بدرجة بالغة وتؤيدها بشدة .

التدريب والتوجه المهني :-

وفى السنوات الأخيرة بدأت الحكومة التأكد على مدى الحاجة للتدريب للمساعدة نوعيات من النساء على العثور على عمل . وبرنامج الحكومة في ذلك يتضمن إنشاء أجهزة توفر التدريب الفني للباحثات عن عمل والتوجيه المهني في مكاتب العمل العمة للباحثات عن عمل لبعض الوقت . كما يوجد برنامج أخر فخصص للأزمة اللاتي تحتم ظروفهن العودة للعمل ، حيث يتلقين تدريباً لدى هيئات خاصة ومراكز عامة للتدريب ، في الوقت الذي تقدمه الحكومة بإعطاء منح مالية لا صحاب العمل الذين يستخدمون الأزمة أو يوفرون لهن تدريباً تأهيليا . هذا وعندما بدأت النساء العمل لفترات فقط كنوع من القوة الإضافية في القوة العاملة وخارج نطاق النقابات لم يكن اهتمامهن بالشئون النقابية اهتماما كبيرا . ولكن مع تزايد عمل النساء ، فقد تزايدت مطالبهن الخاصة وبالذات بالنسبة للمساواة في المعاملة ورغم أن النقابات قد بذلت جهودها إلى حد لدمج النساء في نشاطاتها ، آلا انه مع سيطرة الرجال على الشئون النقابية ، فقد اعتبرت مسائل النساء ثانوية وتبريد ذلك هو انخفاض مستوى المشاركة النسائية في النقابات ، وهكذا يدور التاريخ والتقليد دورته الكاملة .

المفاوضات الجماعية في اليابان :-

تقوم النقابات العمالية في اليابان سنوياً بعمل جماعي منسق ، يطلق علية " هجوم الربيع" حيث تقوم فيه تنفيذ برنامج للمظاهرات والمفاوضات

التي تستهدف أساس الحصول على زيادة مئوية موحدة للأجور أما المسـلومة على توزيع هذه الزيادة وعلى ظروف العمل فهي تتم بشكل عام تقريباً علـى مستوى المصنع أو المنشأة والنساء ، لكي يشاركون في هذا النشاط لابـد أن يكن من أصحاب التأثير والنفوذ في أجهزة صنع القرار بـالوحدات النقابيـة بالمنشات التي يعملن بها ، وكما رأينا فـان هـذا الوضـع غـير موجـود والمفاوضون النقابيون من حين لأخر يقومون بالتشاور مـع العمـال وآراء كانت هذا لا يحدث على نطاق واسع فمن الناحية النظريـة ، الفـرق بيـن المساومة والتشاور واضحة ومميزة تماما ، لكنها من الناحية العملية متماثلان وعلى وجه العموم فان عملية المساومة اكثر رسمية والشكاوى الفردية اكـثر قابلية للمعالجة عن طريق المشاورات من معالجتها بالطرق الرسمية التي قـد تلقى تأييداً في المحاكم لذلك ، فان فرص التهاون بمصـالح النسـاء تكـون مواتية بصورة اكبر بعض الشيء مـن خـلال القنـوات غـير الرسـمية للمشاورات . وان كانت هذه الفرص لا تتوافر آلا بصورة استثنائية .

جدول رقد (١١)

يوضح نسبة المشاركة في أنشطة نقابة النسيج في اليابان ١٩٨٠م

الجنس والحالة الزوجية	نسبة مشاركة أعلى	نسبة مشاركة متوسطة	نسبة مشاركة منخفضة
ذكر	٢٥,٤	٦٩,٤	٤,٢
أنثى			
أعزب	١١,١	٧٥,٠	١٣,٩
متزوج	٤,٣	٤٨,٦	٤٧,١

المساومات: على الرغم من أن التمايز في الأجـــر بيـن الرجـال والنساء في المجتمع الياباني قد ضاقت حدوده في السـنوات الأخـيرة آلا أن المتوسط الشهري لدخل المعاملات عام ١٩٧٨ لم يزد عن ٥٦,٢ في المائـة من دخل الرجال (الجدول التالي سوف يوضح ذلك) وهناك أربعـه عوامـل مساهمة في هذا الفرق الواسع.

الأول : وأكثرها أهمية هو أن العمـل النسـائي أساسـا يتعـرض للتميـيز العنصري والنساء يكلفن بالأعمال القليلة الشان ذات الأجر المنخفض عن اجر الرجال .

الثاني : أن درجات الأجور في اليابان محكومة إلى حـد كبـير بالأقدميـة والنساء يعملن سنوات اقل من الرجال.

الثالث : النساء بصفة عامة مستواهن التعليمي اقل من الرجال قبل البدء فـي العمل ، والتقليل منهن ضد اللائى وصلن إلى مرحلة ما بعد الثانوية.

رابعاً: النساء في المتوسط يعملن لساعات اقل من الرجال ، وهـو العـامل الذي يفسره ذلك القيد فرضه القانون وما يد العمل على ساعات عمل النساء ، كما يفسره إلى حد ما بالنسبة الكبيرة من النساء التي تعمـل لبعض الوقت والسياسات الإدارية في مجال التوظيف ، هـذه اكـثر الأسباب أهمية وراء عدم المساواة في فرص العمل بالنسبة للنسـاء ، وسبب التفرقة الشديدة في العمل بين النساء والرجـال . والنقابـات اليابانية لا تضم في عضويتها آلا من يعملون بالفعل ولا تدخل فـي مجال عمليات التوظيف أو التكليف بالعمل وبخلاف بعض الجـهود لتحسين القوانين الخاصة بإجازة الدورة الشـهرية والوضـع فـان النقابات لم تبذل أي جهود خاصة بالنسبة للنواحي الصحية والأمنيـة للنساء .

جدول رقم (١٢)

يوضح النسبة المئوية للدخل الشهري للنساء اليابانيات بالمقارنة لدخل الرجال

السنة	الدخل كنسبة مئوية من دخل الرجال
١٩٦٠	٤٢,٨
١٩٦٥	٤٧,٨
١٩٧٠	٥٠,٩
١٩٧٤	٥٣,٩
١٩٧٨	٥٦,٢

العمالة النسائية والخصوبة :-

أن كل ما يكتب عن العلاقة بين اشتراك المرأة في سوق العمل ، وبين الخصوبة يشمل على شواهد تدل على انه في حالة إمكان الموازنة بين سوق العمل وبين رعاية الأطفال ، نجد أن عمالة الأمهات تؤدى بالضرورة إلى الحد من الخصوبة والعكس صحيح ومن الفروض الشائعة أن العمل في الزراعة وغيرها من الأعمال القطاع الاقتصادي التقليدي وخاصة العمل في المنزل أو بالقرب منه ، هذه أعمال وخاصة يمكن الموازنة بينهما وبين العناية بالأطفال على حين أن وظائف القطاع الاقتصادي الحديث لا يمكن الموازنة بينهما وبين رعاية الأطفال ومنهم من ذلك أن توظيف النساء في القطاع التقليدي قد لا يكون قيدا على الخصوبة ، بل يزيد من الخصوبة لأنه يزيد من قدرة الأسرة على إعانة الأطفال بالتشريعات القانونية في رعاية الأمومة من ناحية إجازات الوضع والرضاعة .

إجازات الوضع

ينص قانون معايير العمل في اليابان على إجازة لمدة أثنـــي عشـر أسبوعا ، نصفها قبل الوضع والنصـــف الأخـــر بعـد الوضـــع ، وليسـت بالضرورة مدفوعة الأجر ، كما ينص على فترتين كل منهما نصف ســـاعة يوميا لرضاعة الطفل وحتى العام الأول من ميلاده وهذا هو الحـــد الأدنـــى الذي يتضمنه القانون لكن في المسح الذي قامت به وزارة العمل عـلم ١٩٧٨ وجدت أن ١٤,٥ في المائة من المنشات التي تم فيها المسح كـــانت تسـمح بفترات أطول لإجازات الوضع ، كما أن ٣٨.٥ في المائة منها يمنح إجازات ببعض الأجر و ٨,٥ في المائة يتيح فترات رضاعة أطول من الحد الأدنـــى ٤١,٧ في المائة تعطى اجر للنساء مقابل الوقت المفقود لكن هذا المسح لـــم يشير ما إذا كانت الضغوط النقابية أو مبادرة أصحـــاب العمـل أو الاتفـاق المشترك هو الذي كان وراء هذه الميزات ورغم أن الشركات اليابانية تؤكـــد على توفير خدمات الرعاية بجميع أنواعها من إسكان ومصاريف وصنـــاديق ادخار وأنشطة ترفيهية إلا أنها لم تبذل أي جهد خاص سواء في القطاع العام أو الخاص لوضع برامج خاصة بالنساء خلاف ما يقرره القانون هذا وتعـــد إجازة الأمومة ورعاية الطفل وكذلك قضية دعم رعاية الطفل مـــن القضايـــا التي نظر أليها عن كثب في كل مكان كقضية نسائية، يضاف إلى ذلك انــــه خلال العقد الماضي فان " الإجازة الأبوية " في شهور الطفولة أصبحت حقـــا مشروعا في العديد من البلدان كما أصبحت موضع جدل سيأسى هـــام فـــي بلدان عديدة أخرى وبعض البلدان التي أخذت بنظام الإجازة الأبوية قد مـــدت ذلك لتشمل عددا من الأيام كل عام لأحد الأبويين ليأخذ إجازة مدفوعة الأجـر ليعتني بالأبناء المرضى أو بأعضاء الأسرة من العجزة ، وبينما امتـــد هـــذا الحق للرجال والنساء على حد سواء، فقد تباطؤ الرجال على الرغم مـــن أن

أعدادهم تتزايد باستمرار في الاستفادة من هذه الميزة وفـــي الحقيقـة فــان أصحاب الأعمال يميلون إلى عدم تشجيع الرجال على اخذ مثل هذه الإجــازة وعلى ذلك فان النساء لا يزلن هن الأغلب في قطع العمل لمتطلبات الأسرة .

الدنمارك : لقد كان لنشاط الحركة النسائية أهمية الكبرى في تطــور مبدأ المساواة في حق العمل في السبعينات ولقد تكلفت الحركة مــع بعــض الجماعات داخل النقابات وأيضا داخل الحزب الديمقراطي الاجتمــاعي مــن اجل تحقيق المساواة في الأجر وبدءا من عام ١٩٤٧ قام الحزب بحملة ضــد التفرقة بين الجنسين وقد ركزت الحملة على العبء المزدوج التــي تتحملــه المرأة وكان حق المساواة في الأجر مقابل نفس العمل قد اقر بــالفعل عــام ١٩٧٠ عن طريق المساومة الجماعية وعقب انضمــام الدانمــرك للســوق الأوربية المشتركة عام ١٩٧٣ كان على الحكومة وضع قوانين جديدة تتعلــق بالمساواة في الحقوق وكانت النتيجة هي إنشاء لجنة المساواة في الحقوق ثــم إصدار قانون المساواة في الأجر عام ١٩٧٦ بعد ذلك قــام حــزب الشــعب الاشتراكي بإشارة جدل حول تخصيص أنصبة محددة لكل جنس في الحيــاة السياسية وهذا الحزب يعتبر اكبر الأحزاب على يسار الحزب الديمقراطــي الاجتماعي في البرلمان وقد قام بتنفيذ نظــام داخلــي للحصــص أصبحــت بمقتضاه أغلبيته البرلمانية للنساء (*).

(*) The Danish Trade Union Movement Mark Pablished by The danish Fredration 1970 p. 8

العمل لبعض الوقت .

في الفترة من ١٩٦٧ إلى ١٩٧٨ تزايد عدد النساء العاملات بما يناهز ٤٠٢,٠٠٠ امرأة أو ما يمثل ٢٤ في المائة ومع ذلك فان عدد من كن يعملن لبعض الوقت تزايد بما يقدر بحوالي ٩٠,٠٠٠ امرأة خلال الفترة من ١٩٧٣ إلى ١٩٧٩ وقبل الرواج الذي ساد في الستينات كان العمل لبعض الوقت أمرا شائعا رغم عدم تمتعه بتامين البطالة أو الكثير من مزايا العمل الأخرى . ولكن خلال فترة الرواج وعقب التطور الذي حدث في مجال تجارة التجزئة كتحويل المحلات الخاصة الصغيرة إلى سوبر ماركت اصبح أصحاب العمل يسعدون بالعثور على من تعمل لبعض الوقت لكن النسبة الكبيرة من الزيادة في العمل لبعض الوقت كان سببها أن الكثير من النساء كن يضطرون لترك العمل ليوم كامل إلى العمل لبعض الوقت كذلك في القطاع العام كان بعرض على النساء وليس الرجال العمل لبعض الوقت وخلال الأزمة الاقتصادية التي أعقبت سنوات الرواج كان الهدف من سياسة العمل لبعض الوقت ليس فقط ترشيد ساعات العمل ، وإنما أيضا لتكثيف حجم العمل فالناس يمكنهم العمل عدة أربع ساعات عما يمكنهم أن يؤدوه بصفة مستمرة لمدة ثماني ساعات، وفى مايو ١٩٧٩م كان ٤١ في المائة ممن يتمتعون بتامين البطاقة من النساء ، ومن هؤلاء كان ٢٨ في المائة ممن يعملن لبعض الوقت ومعظم العاملات لبعض الوقت ممن بلغ أعمارهن حوالي الخامسة والعشرين، ولكن عندما بدأت تتزايد ضغوط المسئوليات الأسرية بدأت نساء أخريات في العمل، ولكن في سن متاخره ولكن ممن لا يستطعن أو يرغبن في العمل ليوم كامل .

الوظائف التقليدية :-

أن المحاولة التي بذلها الحزب الديمقراطي الاجتماعي الدنماركي في السبعينات لجذب النساء للعمل في مهن الرجال ربما يصبح حقيقة في الثمانينات وأصحاب العمل يساندون هذه السياسة كما تجسد في الحملة التي قاموا بها في رابطة أصحاب العمل ضد تقسيم سوق العمل تبعا للجنس ولم يكن للحركة النسائية أو النقابات دخل بهذا ، والثانوي الذي دفع إلية هو القصور الذي حدث في العمال المهرة في مجال الصناعات التصديرية ولقد أصبحت النساء يشغلن في هذه الصناعات الكثير من الوظائف التي كانت قاصرة على الرجال فقط وتعتبر مهنة اللحام أحد الأمثلة على ذلك ولقد جاء التغيير في موقف أصحاب العمل تجاه النساء نتيجة ملاحظتهم أن النساء لم يعدن ينسحبن من سوق العمل بعد إنجابهن وهنا لا يمكن تجنب الشك في أن دوافع هذا الاهتمام لتشغيل النساء يرتبط بتوقعات معينة منها حدوث المزيد من تقسيم العمل في القطاعات السابقة التي تستخدم العمال المهرة واستخدام النساء للعمل بالمعدلات شبة الماهرة وإدخال أسلوب العمل لبعض الوقت في هذه المهن لزيادة معدلات إنتاجياتها .

الخلاصة :-

الواضح أننا امام نماذج عامة لعدم المساواة من الاجور فى سوق العمل يقسمها ريتشارد أنكر وزملاؤة (**) إلى ثلاث نماذج أوسعها تعادلاً هو نموذج رأس المال البشرى يحاول ان يشرح الاختلافات فى الاجور من خلال الاختلافات الذى فى أنتفاضة العمال وهكذا يقال ان العاملات يتقاضين اجوراً

(**) رتشارد أنكر وزملاؤه: المرأة والمشكلة السكانية في العالم الثالث، ترجمة علياء شكري وآخرون، دار الثقافة للنشر والتوزيع ١٩٨٥، ص ٥٣ــ ٥٧.

أقل مما يتقاضاها العمال الذكور . نظراً للادعاء بأن العاملات أقل أنتاجية من العمال الذكور . ويقال ان هذة الفروق فى الانتاجية تفسر فى ضوء عوامل كالفروق فى القوة الجسمانية ، والفروق فى دوران العمل والغياب بسبب المسئوليات الاضافية التى تتحملها المرأة فى وحدة المعيشة كما تفسر أيضاً بانخفاض مستويات رأس المال البشرى والمجتمع لدى المرأة نظراً لكونها أكثر ميلاً نحو الامية أو المستويات التعليمية الرسمية الدنيا ونقص التدريب لديهما ،وأرتفاع معدلات عدم أستمراريتها .

نموذج التزاحم الزائد :-

ولقد ظهر قدر كبير من الاهتمام حظى بة حديثاً ما يعرف بنموذج التزاحم الزائد يطالعنا نموذج رأس المال البشرى ، تأتى الفروق فى الاجور كنتيجة للاوضاع ووظائف السوق التى تفرضها بعض القيود الخاصة ، ويطالعنا نموذج التزاحم الزائد طبقاً لهذا ، بان النساء يتركزن أو ينحصرن ويتزاحمن فى مهن بعينها نظراً لاسباب ثقافية وأسباب أخرى مؤازرة ، وما دامت النساء محصورات داخل إطار هذة المهن ، فليس أمامهن من سبيل سوى منافسة بعضهن البعض من أجل الحصول على الاماكن النسبية القليلة المتاحة مما يترتب علية خفض أجورهن بالضرورة .

والواقع أن هذا النموذج يدفعنا إلى الاقتراب من نظرية " بيرلمان " عن وعي العمال بالندرة، سواء كان داخل مكان العمل أو خارجه في أي مجتمع، ويرجع الوعي بالندرة في المجتمع الخارجي إلى أن العامل يدرك تماما أنه غير قادر على الاستفادة من الفرص الاقتصادية العديدة في المجتمع، ويعني ذلك أن عدد الفرص الاقتصادية المتاحة في سوق العمل له قليلة ومحدودة أي أنها نادرة، ذلك ما يجعل العمال يشعرون برغبة التملك لفرص

العمل التي تصبح ندرتها مجالا للمنافسة، كما تصبح خطيئة في حد ذاتها بين زملاء العمل ووضع المجتمع شأنها شأن الصراع على مخزون الطعام في مدينة محاصرة، ولذلك فإن الوعي بالندرة هو الذي يجعل العمال يشعرون برغبة التملك لفرص العمل، وهم يدركون حقيقتها ويعترفون بوجودها، ولعل ذلك هو الواقع الحقيقي لتكوين النقابات، فهي تشبع رغباتهم في تحقيق فكرة الملكية الجماعية وتنظيم حقوقهم في العمل معا والرقابة على العمل (1).

وإذا طبقنا نظرية الندرة على الحركات النسائية العمالية في سوق العمل نجدها تعي التكتل لقبول التحدي والبقاء في ميادين العمل.

نعود إلى نظرية " أنكر " الذي يؤكد فيها على البعد الثقافي في سوق العمل وحسب قوله أنه طالما ان التمييز بين الرجال والنساء فى شغل الوظائف يرجع دون شك إلى عوامل ثقافية بلا حد معين ، أو انة يرجع على الاقل إلى عوامل خارجة عن حدود النموذج الاقتصادى الصارم الذى يهتم بالهامشية ، فليس من المستغرب ان يكون سمة مدافعون كثيرون يعرف عن النموذج التجزيئى أو النظامى، وطبقاً لهذا النموذج يمكن للمرء ان يتعرف على نمطين للوظائف ، يطلق على النمط الاول : انة ذو طبيعة (إستاتيكية) فمستوى المهارة التى يتطلبها العمل فى هذا النمط مستوى منخفض ويمكن ان يكتسب درجة من المهارة فى أدائة من خلال الاشتغال بممارسة العمل لهذة الوظيفة ، ويتميز العمل فى اطار الوظائف التى يشملها، ولكن هذا لايتعلق إلى حد كبير بالعامل او المستخدم نفسة ، طالما ان العامل لم يكتسب مهاراتة الهامة يمكن ان تتلف او تفسد اذا كان هناك عدم أستمرارية فى العمل ، وهناك من جهة أخرى ما يعرف بالوظائف التقديمية التى يقال انها ذات

(1) Perlman Atheory of Labor Morement, Augustus. M. Kelly. N. y. 1970. Pp 262- 318.

طبيعة دينامية حيث يكتسب المشتغل بها قدر كبير من المهارات أثناء ممارسة العمل ، وحيث تتوافر امكانية الحراك إلى وظائف أحسن ففي مثل هذة الوظائف (التقدمية) يكون عدم الاستمرارية فى العمل ودوران العمل من الامور غير المرغوب فيها من جانب العامل وصاحب العمل ، في الوقت نفسة ، فالعمال لايريدون (لرصيدهم البشرى) أن يضمحل واصحاب العمل لايرغبون فى ان تذهب استماراتهم فى التدريب هباءاً من خلال عدم الاستمرارية للعمال فى العمل . وبسبب العوامل الاقتصادية والثقافية فإن المرأة تجبر على ان تقبل النمط الجامد الاستاتيكى من الوظائف وفقاً لما يفترض هذا النموذج (وبذلك تكون الفرضية التى يقوم عليها هذا النموذج متشابة مع فرضية نموذج التزاحم المتزايد) لان أصحاب العمل على سبيل المثال يعتقدون أن المرأة من المحتمل أن تترك العمل بسبب المسئوليات الاسرية او بسبب عدم تدريبها بدقة على اداء العمل .

وتقدم لنا نماذج الثلاثية بعض الاستبصارات بشأن مشكلات سوق العمل التى تواجة المرأة ، فلا شك فى ان جانباً من الفروق بين الذكور مؤداها ان المرأة ليس لديها من الرصيد البشرى مثل ما للرجال بدأ من التعليم الرسمى ، وعادة ما تتركز المراة فى مهن بعينها وأن هذة المهن كثيراً ما تكون ذات طبيعة جامدة ، ومع ذلك فإن هذه النماذج لم تقدم لنا أستبصارات مفيدة عن كيفية التقليل من التمييز بين النوعين فى العمل اللهم فى الاشارة اليهم فى بعض الامور الواضحة مثل زيادة مستويات تعليم المرأة وتوجية تعليم المرأة نحو مناهج الدراسة العلمية ، والمطالبة بتخفيض نسبة معينة من الوظائف للنساء ، والحد من الحواجز القانونية فى تشغيل النساء وتقديم خدمات رعاية الطفولة والامومة وجعل العمل أكثر مرونة (بما في ذلك العمل لفترة من الوقت) واذا كنا نعتبر ان هذة الاجراءات يجب التاكيد عليها،

وإن دراسات يجب ان تجرى على فاعلية مثل هذه السياسات فليس هناك ضرورة لاجراء بحوث تقف حدودها عند مجرد جمع التاييد لهذه السياسات بشكل مجرد .

ومهما يكن الامر ، فلكى نكون قادرين على الحكم أى تلك السياسات أكثر كفاءة ، ولكى نصل إلى سياسات الحد من التمييز بين الذكور والانـاث فى العمالة يجب على المرء ان يفهم الاسلوب الذى تسير علية اسواق العمل بالبلدان النامية ، ولسوء الحظ فإننا لانعرف سوى القليل حول هذا فى الوقت الحاضر ، ومن المؤكد ان هناك يوجد معلومات كثيرة حول كثيراً من العوامل الهامة موزعة حسب النوع يمكن ان تساعد فى تحديد انتاجية العمل (فمعدلات دوران العمل مثلاً ، ومعدلات الغياب ، ومعدلات التـأخير) وبدلاً من ذلك هناك زعم شائع بأن المرأة أقل من الرجل أنتماءاً لقوة العمل وانها كثيرة التاخير والتغيب ، ولاتوجد شواهد كثيرة للدلالة على تدعيم هذه الاستنتاجات فى البلدان النامية . فالمرأة مثلاً قد تتماثل مع الرجل فى معدلات دوران العمل والغياب ، وقد تنتمى المرأة إلى قوة العمل على الاقل مثل الرجل إن لم تكن اكثر منة .

أما أكثر المداخل نفعاً لدراسة اسواق العمل فيبدو مدخلا نظامياً او مؤسسياً .

فالنقاط أو العناصر الخاصة بالوظيفة كعملية (مثل الاجر ، والتدريب ، والترقى فى الوظيفة ، وتركها) وانماط الوظائف (كالوظيفة ، أو العمل بعض الوقت ، والعمل الليلى ، والعمل البدنى) واين تتعرض المرأة للتاثير المعتاد ، وبهذه الطريقة يمكن تقسيم السياسات التى تعزز من وضع المرأة والتى ينتظر منها أن تكون مؤثرة ، طالما ان هذه السياسات تستخدم

ميكانزمات سوق العمل السائدة فـــى القطـــر، ونقـــترح فـــى هـــذه الصـــدد الاستراتيجية التالية :-

١- تحديد المستويات (الاتجاهات إن أمكن) فى توزيع العمل والاجور، وتحديد ساعات العمل وامن العمل مع مراعاة بعض التنوع ، ويمكـن ان يكون هذا التحليل مبسيطاً فهو يقدم لنا أساساً بيانـــات أساسـية توجة العمل كما انة يزودنا باطار لعينة المسح الذى سنتحدث عنــة بعد قليل ، ويمكن باستخدام هذه البيانات ايضاً تقدير حجم التغيير فى متوسط معدل عمالة الناس وكيف يرتبط ذلك بلانماط المتغيرة للعمالة وبالتغيرات فى نسب النساء العاملات فى صناعات ومهن مختلفة .

٢- تحديد المستويات(والاتجاهات) فى تعليم الذكور والاناث ويمكـن ان يكون هذا النوع من البيانات مبتدأ فى تزويدنا بمادة أساسية طالما ان الحصول على التعليم يعتبر عنصراً هاماً فى تحديد أفاق سوق العمـل بالنسبة للفرد .

٣- تحديد مدى ما يصيب المرأة من تميز قانونى فى مجالات كالعمالـــة والاجور وظروف العمل والفوائد الاضافية

٤- إجراء مقابلات مع أصحاب العمل والعمال وممثلين النقابات . علـى الاقتراح على اساس ان انشاء مثل هذا القسم سوف يؤدى إلى تطورة حتى يصير تنظيماً مستقلاً للنساء ويتسبب فى خدوث مواجهـة بيـن الرجال والنساء . فى نفس الوقت قامت الجماعات السياسية العماليـة باهمال المصالح الخاصة بالنساء وحولت الجماعات النسائية بحيـث أصبح دورها قانونياً فى الاحزاب السياسية التابعة للحركة العمالية.

الفهـــــــرس

رقم الإيداع
١٣٢٣٤ / ١٩٩٧
I. S. B. N
977- 19- 4649- 80

العلاقات العامة و ...

الإدارة : الفكر و التنظيم

علم الاجتماع التربوى : التربية و بناء المجتمع

علم ... : إنسان ... بين الزمان و المكان

علم الإجتماع السياسى : السياسة و المجتمع

الحركات السياسية للطبقة العاملة

العمل و قضايا ... فى الإسلام

مجتمع المصانع : قضايا معاصرة

التنظيمات الإجتماعية فى ميدان الصناعة (النقابات)

علم اجتماع المعرفة : قضايا الفكر و مشكلات المسلمين

المشكلة السكانية و تحديات الحياة

علم الإنسان: (الأنثروبولوجيا الإجتماعية و الثقافية)

علم النفس الصناعى ومشكلات العمل

دراسات ميدانية:

بنو هلال بين السيرة التاريخية و الواقع الإجتماعى

النوبة و مجتمع التعاون

الأحياء المتخلفة

الصناعات الصغيرة

العمالة الجائلة

الجامعة العمالية

الأيديولوجيا و الصحافة العمالية

المرأة النقابية و تحديات سوق العمل